
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

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

INTRODUCCIÓN

Se presenta la Memoria de Actividades del Consejo de Relaciones Laborales correspondiente a 2025. Como siempre, trata de recoger, de manera comprimida, el trabajo que, repetido mes a mes y año a año, contribuye a facilitar y reforzar las relaciones laborales, la autonomía colectiva y el diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales.

La actividad del Consejo, abundante y permanente, se ha mantenido sin novedades notables. Presenta (manteniendo las distancias) una visión sobre el paso del tiempo parecida a la que nos ofrecen los Simpson: Bart tiene siempre la misma edad, las tramas en Springfield se repiten, muchos de los temas también... Pero es el giro distinto en cada ocasión lo que le da actualidad e interés a la serie. Ocurre con muchas cosas: podemos medir el último año por los grandes hitos que han ocupado titulares, tiempo y espacio en debates, o medirlo por aquello que, sin trama novedosa, acaba dando frutos.

En este sentido, si bien 2025 ha sido un año lleno de cuestiones destacables (una visita rápida a la hemeroteca nos habla del dramático apagón que vivió España el 28 de abril, del intento de reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales o, más en nuestro ámbito, de los distintos

intentos para promover la constitución de una mesa de negociación para la consecución de un acuerdo interprofesional sobre un salario o retribución mínima —con distintas propuestas—, sin dejar de lado las tensiones geopolíticas y su impacto en las economías), el trabajo desarrollado por los agentes sociales ha permitido que, al finalizar el año, el 63,8% de la población asalariada de la CAPV tuviera sus convenios actualizados, mientras que el 31,7% los tenía en situación de prórroga y el 4,5 % decaídos. Estos datos son de los mejores de los últimos años, aunque en el momento de escribir estas líneas se presenten nuevos retos que invitan a la prudencia: 2026 ha de enfrentarse a las consecuencias geopolíticas de la guerra en Irán, que se suman al resto de tensiones de los últimos años, a la vez que nuestro ámbito encara procesos de negociación de algunos de los convenios colectivos que afectan a más trabajadoras y trabajadores.

En un aspecto más personal, no puedo acabar sin reconocer el trabajo de las personas y organizaciones que acuden a nuestras sedes y juegan un papel fundamental como agentes facilitadores de la práctica de la negociación colectiva, ayudando con su labor al afianzamiento de un sistema de relaciones laborales basado en la negociación.

Como siempre, tengo que agradecer al personal del Consejo de Relaciones Laborales su profesionalidad y dedicación. Y muy especialmente a Yolanda Zarandona, quien hasta fechas recientes ha ocupado el cargo de Secretaria General. Cuando las instituciones están permanentemente en entredicho, hay que resaltar a quien, con su vocación de servicio público, refuerza la calidad institucional.

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 **COMPOSICIÓN** 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.

En el año 2025 se ha producido la renovación ordinaria del Consejo, que concluyó el día 1 de diciembre de 2025, fecha en la que ha surtido efecto el Decreto 22/2025, de 18 de noviembre, del Lehendakari, de cese y nombramiento de las personas miembros de Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales. En consecuencia, en la actualidad, el órgano está integrado por siete miembros efectivos designados por la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK) y siete

miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales ELA, LAB, CCOO y UGT (ver **COMPOSICIÓN** en la web del CRL). 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 2025 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 de las tres personas que ejercen como 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 2025 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: Durante 2025 se celebraron cuatro reuniones del Pleno del Consejo, en las que se adoptaron las decisiones necesarias para el normal funcionamiento del mismo:

Ordinario: 5 de marzo.

- Aprobación de la liquidación provisional del ejercicio 2024.
- Conformidad previa del Pleno en relación al cese y designación de la persona responsable territorial para la gestión del Preco en Gipuzkoa y del nombramiento de funcionariado interino para los puestos de trabajo de administrativa/o área de estudios; administrativa/o área de relaciones laborales (Donostia-San Sebastián) y auxiliar general.
- Propuesta para la organización de sesiones formativas.
- Propuesta de la Fundación Arizmendiarieta para la presentación del documento «Modelo Inclusivo Participativo de Empresa».

Extraordinario: 29 de abril.

- Aprobación de las cuentas anuales del ejercicio 2024.

Ordinario: 26 de mayo.

- Aprobación del proyecto de informe sociolaboral del año 2024.
- Aprobación, si procede, del proyecto de memoria del año 2024.

- Información sobre el cumplimiento del Presupuesto a 31 de marzo de 2025.
- Autorización de la denuncia del convenio de colaboración suscrito con Emakunde para la puesta en marcha de un proyecto piloto para avanzar en la asistencia y apoyo a las comisiones de igualdad en las empresas.

Ordinario: 22 de diciembre.

- Constitución formal del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales, tras el proceso de renovación de sus miembros.
- Designación y nombramiento de las y los miembros de las comisiones permanentes del Consejo de Relaciones Laborales: Preparatoria y de Informes.
- Aprobación del proyecto de Presupuesto para el 2026.
- Información sobre el grado de cumplimiento presupuestario a 30 de septiembre de 2025.

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 2025 se celebraron tres reuniones de este órgano, en concreto, los días 26 de febrero, 19 de mayo y 15 de diciembre de 2025.

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.

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 2025 la Comisión de Informes ha informado sobre el contenido de una solicitud de informe remitida por el Gobierno Vasco en relación al proyecto de Decreto por el que se aprueba el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2026.

El texto completo del informe emitido puede consultarse en el apartado de **ACTIVIDAD CONSULTIVA** de la web del CRL.

4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

Además de diversas intervenciones en los medios de comunicación, los actos más destacados de la actividad institucional del Consejo de Relaciones Laborales en el año 2025 han sido los siguientes:

El **día 11 de abril**, el Consejo acogió en su sede una visita del alumnado del Máster en Gestión de Recursos Humanos de EHU.

El **día 6 de mayo**, la presidenta participó en Valladolid en una jornada organizada con motivo del vigesimoquinto aniversario del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERCLA) de Castilla y León.

El **día 14 de mayo**, la presidenta acudió a la Asamblea General de CEBEK, que tuvo lugar en Bilbao.

El **día 15 de mayo**, la presidenta asistió al decimotercer congreso de Comisiones Obreras de Euskadi, que se celebró en Vitoria-Gasteiz.

El **día 29 de mayo**, la presidenta acudió al Día de la Empresa de Adegí, celebrado en Donostia-San Sebastián.

El **día 2 de junio**, la presidenta asistió a la jornada *«El reto de la vivienda. Construyendo soluciones desde un enfoque multidimensional»*, organizada en Bilbao por el Consejo Económico y Social Vasco.

El **día 6 de junio**, la presidenta y la secretaria general asistieron a la Asamblea General de SEA, celebrada en Vitoria-Gasteiz.

Los **días 11 y 12 de junio**, la presidenta y la secretaria general participaron en un encuentro de los organismos de mediación laboral, celebrado en Santiago de Compostela.

El **día 10 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 2024»*.

El **día 17 de septiembre**, la presidenta participó en el IV Congreso Internacional sobre Brecha Salarial, celebrado en Bilbao.

El **día 6 de octubre**, la presidenta participó en la jornada *«Por un liderazgo empresarial equilibrado de género»*, organizado por Confebask en Bilbao.

El **día 29 de octubre**, la presidenta asistió al VIII Congreso de Empleo *«Un empleo diverso en una sociedad próspera y cohesionada»*, celebrado en Donostia-San Sebastián.

El **día 31 de octubre**, la presidenta participó en la jornada *«Empleo de calidad e IA»*, celebrada en Bilbao.

El **día 12 de diciembre**, la secretaria general acudió a la firma, en Madrid, del protocolo de actuación y puesta en marcha de la mediación intrajudicial entre la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y la Fundación SIMA-FSP.

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

PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

Hace seis años, a finales del ejercicio 2019, se aprobó el Plan Estratégico de Normalización del Uso del Euskera. Este Plan coincidía en el tiempo con el VI Plan de Normalización del Gobierno Vasco para el periodo de 2018-2022. El objetivo fue desarrollar el Plan Estratégico del Consejo de Relaciones Laborales para este periodo.

Posteriormente, en 2024, se elaboró un nuevo Plan Estratégico de Uso del Euskera del Consejo de Relaciones Laborales 2024-2027, en el marco del VII Plan Estratégico de Uso del Euskera, 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 y, por primera vez, en base al sistema de indicadores KEMEN. También a lo largo del año 2025 se ha desarrollado el primer Plan de Gestión del mencionado Plan estratégico general.

Este año se han aprobado los nuevos Criterios Lingüísticos del CRL, teniendo en cuenta las pautas de uso de las dos lenguas oficiales de la CAPV. Estos criterios se plasmarán en los planes de uso del Consejo de Relaciones Laborales.

La Comisión de Euskera, creada internamente en 2024 para apoyar la normalización del uso del euskera, se ha reunido en ocho ocasiones a lo largo de 2025.

PRINCIPALES MEDIDAS DEL EJERCICIO 2025

Mediciones

—Durante todo el año se ha realizado la medición del uso de las lenguas oficiales tanto en las *consultas sobre el convenio* aplicable como en los mensajes escritos generales utilizados internamente por el personal del Consejo.

Actos públicos

—El euskera ha estado presente en la rueda de prensa celebrada el 10 de julio en la sede de Bilbao para presentar el *«Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2024»*.

Boletín BAGABILTZA

—Se han publicado en 2025 cuatro números del boletín BAGABILTZA en los meses de enero, mayo, octubre y diciembre.

EUSKARALDIA

—Como en anteriores ediciones, el Consejo de Relaciones Laborales ha participado en el EUSKARALDIA.

En el marco de celebración de dicha iniciativa, el día 16 de mayo de 2025 personal del Consejo Económico y Social Vasco y del Consejo de Relaciones Laborales celebraron un encuentro conjunto en la sede de este último.

Día Internacional del Euskera

—El 3 de diciembre se celebró el Día Internacional del Euskera y, con dicho motivo, se promovieron varias actividades en el ámbito interno.

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	6	5	2	1	14
REVISIÓN SALARIAL	3	0	17	0	20
AMPLIACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD	0	0	0	0	0
MODIFICACIÓN CONVENIO	3	0	0	0	3
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA / LAUDO ARBITRAL	0	5	0	3	8
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	6	0	3	0	9
ACUERDOS DE INAPLICACIÓN	0	0	0	0	0
ACUERDOS DERIVADOS DE CONVENIO	0	2	1	1	4
CALENDARIO LABORAL	1	1	0	0	2
TOTAL	19	13	23	5	60

PRESENTACIONES EN 2025 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Desde dicha fecha se ha continuado avanzando en el proceso de impulso y apoyo, ofreciendo una colaboración a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales, a las comisiones paritarias 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 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 2025 se han tramitado desde el Consejo un total de 41 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 2025, una vez desaparecidas en 2023 todas las limitaciones de aforo implantadas

a consecuencia de la pandemia COVID, 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 comi-

siones paritarias domiciliadas en el Consejo o que también reciben apoyo técnico, en la información difundida a través de la página web del Consejo figura su fecha de constitución y el tipo de actuaciones que han concluido en su desarrollo durante todo el año 2025.

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 2023 y 2025 y con dos asteriscos (**) los nuevos ámbitos de negociación en relación a los cuales se ha desarrollado algún tipo de actividad con el apoyo del Consejo de Relaciones Laborales, aunque la iniciativa no haya llegado a prosperar por diversas razones.

Como dato especialmente relevante del servicio prestado por las tres sedes territoriales del Consejo de Relaciones Laborales a lo largo de los años 2023, 2024 y 2025, 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
- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Construcción y obras públicas
- Comercio de alimentación
- Comercio del metal
- Derivados del cemento
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Industria de panaderías
- Industria de la madera
- Intervención social
- Limpieza de edificios y locales
- Ocio educativo y animación sociocultural
- Residencias privadas *
- Servicio de ayuda a domicilio
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte
- Transporte de personas por carretera

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros
- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- Comercio de alimentación
- Comercio textil
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Construcción y obras públicas
- Derivados del cemento
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- 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 personas por carretera

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Industria de la madera: 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
- Obras públicas y construcción: Comisión de Igualdad

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 (CAPV)
- 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
- 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)
- 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
- Locales y campos deportivos
- Oficinas de farmacia
- Oficinas y despachos
- Reparto a domicilio en el sector de alimentación *
- Restauración colectiva de la CAPV *
- Restauración colectiva materia concreta **
- Salario mínimo y salario mínimo de convenio (CAPV) **
- Técnicos y auxiliares para eventos y espectáculos (CAPV) *
- Tintorerías y lavanderías
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as (CAPV)
- 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 de viajeros por carretera regulares y discrecionales
- 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 (OTA)
- Comercio del metal
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Estaciones de servicio
- Fabricación de pasta, papel y cartón
- Gestión de la información y documentación
- 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
- Limpieza pública viaria
- Residencias de personas mayores
- Salvamento y socorrismo en espacios naturales *
- Transitarios
- Transporte de mercancías por carretera
- Transporte de viajeros por carretera

• COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos
- Comercio del metal
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Empresas de restauración
- Estaciones de servicio
- Fabricación de pasta, papel y cartón
- Gestión de la información y documentación
- Industria de la panadería
- Industria madera
- 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:

- Intervención social:
 - Comisión de normalización lingüística
 - 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)
- Limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos:
 - Comisión para establecimiento de categorías

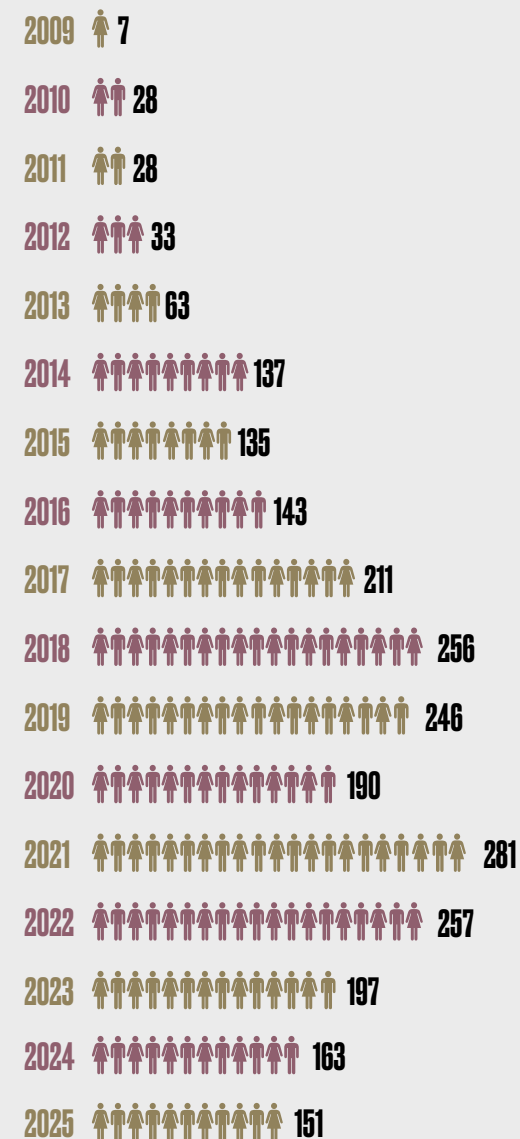
CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE

El Consejo ofrece a través de su página web desde el año 2009 un servicio de consulta sobre el convenio colectivo sectorial a aplicar por parte de una empresa con un centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Esta información no tiene carácter vinculante, es decir, no tiene valor legal y su único objetivo es proporcionar una ayuda a la hora de determinar el convenio colectivo aplicable.

Desde la puesta en marcha del servicio el número de solicitudes presentadas fue creciendo año tras año, a excepción 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 2025, se ha situado en una cifra total de 151.

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 Nacional de Convenios Colectivos.

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE (2009-2025)



7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

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

Durante 2025, 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 2025 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 2025 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo ascendieron a 504, cifra que se sitúa en un volumen de procedimientos superior a los 500, al igual que en los años 2020 (590), 2021 (576), 2022 (525), 2023 (645) y 2024 (599).

En términos porcentuales, el **número de solicitudes presentadas** en 2025 disminuyó un 15,9 % respecto a las 599 tramitadas durante el año 2024. 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 en una horquilla de 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 infe-

riores, 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 situaron nuevamente en la horquilla de los años anteriores (entre 500-600) y en el 2025 se han mantenido en esa horquilla.

Como viene siendo habitual, esta variación respecto a los datos del año 2024 se ha manifestado de manera muy desigual en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma. Así, el número de procedimientos tramitados ha experimentado un descenso del 21% (143) en Álava y del 24% (196) en Bizkaia, mientras que en Gipuzkoa ha aumentado en un 3,1% (165).

Respecto al número de **personas trabajadoras afectadas**, en el año 2025 fueron un total de 854.335 frente a las 151.532 del año 2024, lo que supone un aumento respecto del año anterior del 463,8%, que se debe, parcialmente, a que durante ese ejercicio se tramitó el expediente relativo a la promoción de un acuerdo interprofesional sobre salario mínimo para la CAPV, que afectaba a 665.100 personas.

En Gipuzkoa han aumentado tanto el número de personas trabajadoras afectadas (+2.681) como el número de solicitudes presentadas (+5). Sin embargo, en Álava se ha visto incrementado el número de personas trabajadoras afectadas (+20.672) a pesar de haber disminuido el número de solicitudes (-38). En este mismo sentido, en Bizkaia se ha incrementado el número de personas trabajadoras afectadas (+679.450 de las cuales 665.100 se corresponden con el expediente relativo a un salario

mínimo para la CAPV) aun cuando el número de solicitudes ha disminuido (-62).

SOLICITUDES DE CONFLICTO PRESENTADAS (2018-2025)

2018  476

2019  464

2020  590

2021  576

2022  525

2023  645

2024  599

2025  504

En cuanto al **ámbito funcional** de los conflictos, los de empresa han constituido casi la totalidad de las solicitudes tramitadas en 2025, como viene siendo habitual. En concreto, a lo largo de 2025 únicamente se han presentado 16 solicitudes de ámbito sectorial, refiriéndose el resto de las solicitudes (488) 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 2025 se ha mantenido la preponderancia del sector servicios frente al sector industrial. En concreto, los conflictos del sector industrial se han situado en el 30% de la totalidad de procedimientos presentados (151), mientras que las solicitudes referidas al sector servicios en el año 2025 han alcanzado un 66,9 % del total (337). En el sector de la construcción se han activado únicamente el 2% de los expedientes tramitados (10 solicitudes).

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 este año 2025, con los porcentajes señalados. 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 sec-

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS (2018-2025)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	476	464	590	576	525	645	599	504
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	114.190	117.988	230.501	259.609	106.709	142.824	151.532	854.335
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	109	131	159	146	117	181	181	143
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	55.872	40.620	113.007	44.197	28.983	55.929	51.882	72.554
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	253	232	334	288	245	311	258	196
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	46.230	62.160	105.668	178.511	50.014	70.835	80.176	759.626
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	114	101	97	142	163	153	160	165
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	12.088	15.208	11.826	36.901	27.712	16.060	19.474	22.155

torial guarda, al igual que ocurrió en el año 2024, relación directa con la conflictividad laboral manifestada a través del número de huelgas registradas hasta el mes de noviembre de 2025 (último dato disponible a fecha de elaboración del presente informe) ante la Autoridad Laboral. Así, el sector servicios ha acumulado el 60,4% de las huelgas desarrolladas, mientras que el industrial ha representado el 37,4% de las mismas, con una incidencia residual de las jornadas de huelga en el sector de la construcción (2,1%). Sin embargo, du-

rante los años 2021 y 2022 la tendencia fue la inversa ya que las jornadas de huelga en el sector industrial acapararon un claro porcentaje mayoritario, con un 80,7 % del total en el año 2022, frente al 18,7 %, en el sector servicios.

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 2025 alcanzaron un 61,5% (310 solicitudes), lo que supone un 2,1 puntos porcentuales menos respecto a los solicitados en el año 2024. En base a esta información se deduce que el tipo mayoritario de procedimiento PRECO gira sobre discrepancias que surgen con motivo del ejercicio de las facultades organizativas de la dirección de las empresas.

Durante 2025 se han mantenido en porcentajes similares (26%) los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos (de 156 procedimientos en 2024 a 131 en 2025). 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 (125), siendo muy residual el número de solicitudes referidas a interpretación o aplicación de normas legales (2).

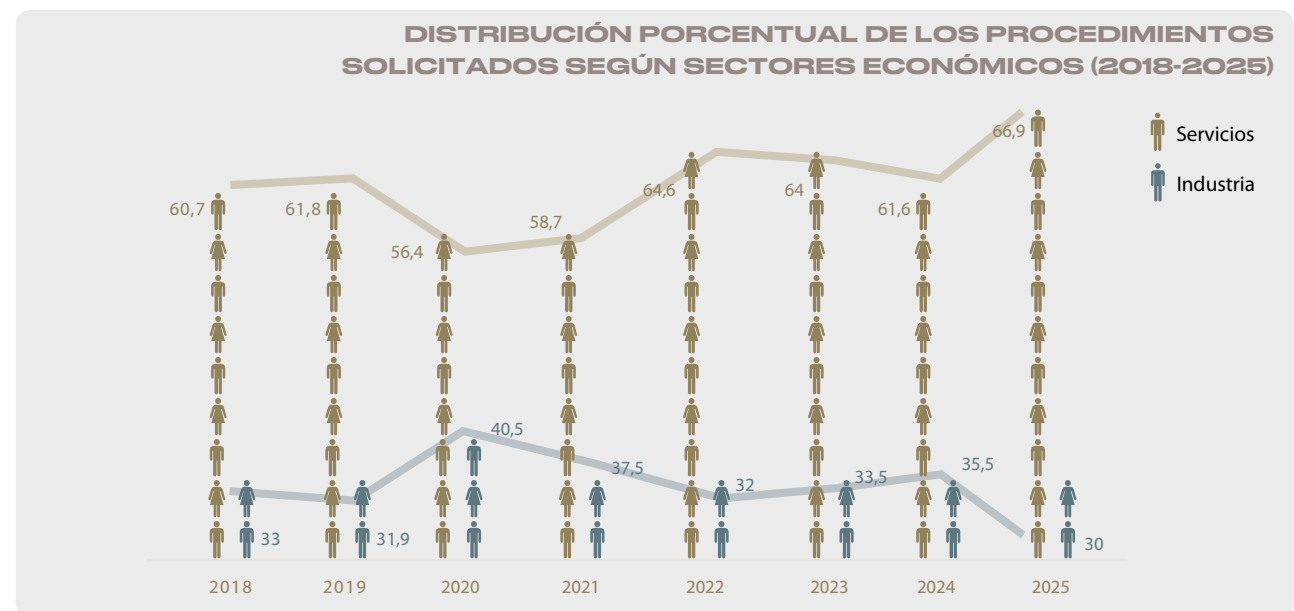
En 2025 se ha producido un pequeño repunte en el número de conflictos colectivos de negociación sometidos al procedimiento PRECO. En concreto, se presentaron 51 solicitudes de este tipo de conflicto, lo que representa un 10,1% del total (frente al 8,3% del año 2024).

El resto de los conflictos se desglosa de la siguiente forma: 9 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a una determinada organización sindical en una empresa, (posibilidad admitida en las normas de aplicación del PRECO para responder a necesidades de certificación para el ejercicio de derechos sindicales previstas en algunos convenios colectivos) y 3 por desacuerdos en comisiones paritarias de los convenios colectivos.

En cuanto a la **tipología de los conflictos** presentados durante 2025, cabe destacar dos considera-

ciones. En primer lugar, durante el año 2025 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, 2023 y 2024. En segundo lugar, 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 2025 numerosas solicitudes relacionadas con permisos y licencias y, más concretamente, sobre la manera de acomodar 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 2025, se ha mantenido la tendencia que ya se consolidó 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). Exactamente, se han tramitado 51 procedimientos relacionados con procesos de negociación colectiva a nivel de empresa o centro de trabajo (en 2024 fueron 69). También se han presentado 9 solicitudes relacionadas con el derecho a la huelga en sentido amplio, aunque algunas de las mismas obedecían al cumplimiento del trámite previo a su declaración pactado en los convenios colectivos de empresa. No obstante, se ha reducido considerablemente en 2025 el número de solicitudes presentadas relacionadas con el derecho a la huelga, si se compara ese dato con las 36 solicitudes presentadas en 2024 relacionadas con este derecho.



Respecto de la modalidad de celebración de los encuentros de conciliación, durante 2025 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 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 trece años se han tramitado en el Consejo únicamente 54 expedientes de conflictos individuales (6 de ellos en 2025).

GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS

LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE O MOMENTO EN QUE FINALIZAN

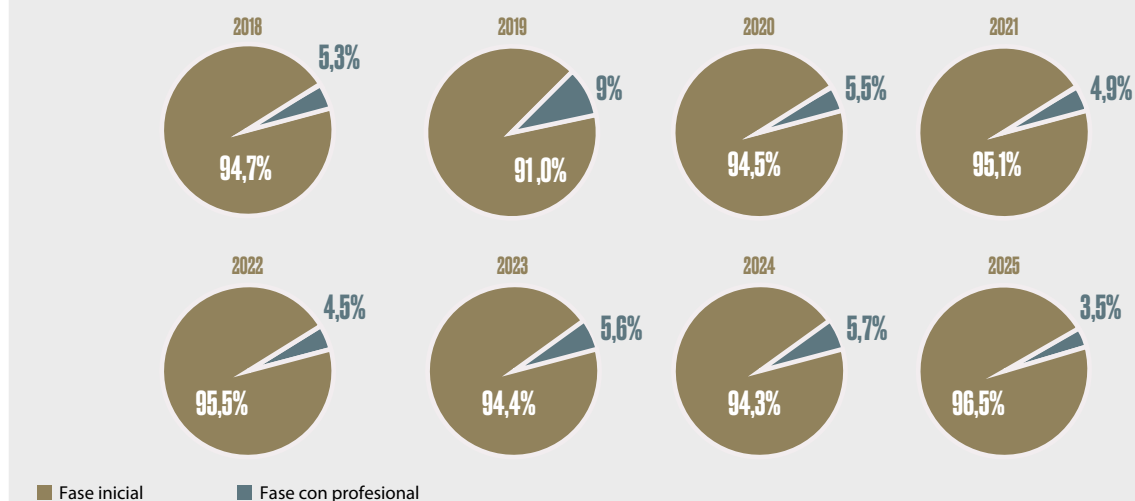
En los procedimientos del PRECO hay que distinguir dos fases, una llamada inicial, que consiste en un encuentro preliminar de naturaleza conciliatoria que lleva a cabo el personal técnico del Consejo de Relaciones Laborales —que se responsabiliza de la gestión e impulso de los procedimientos—, y una 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 nú-

mero de sesiones, se accede si en la primera no se alcanza avenencia 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 encuentra consolidada desde hace años 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 2025 continúa siendo muy reducido el porcentaje de procedimientos en que las dos

PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE DE FINALIZACIÓN (2018-2025)



partes del conflicto aceptan que se practique un procedimiento con profesional. Se ratifica así la tendencia ya manifestada en los últimos ocho años a iniciar y finalizar el procedimiento con la única intervención del personal técnico del Consejo en funciones de moderación del encuentro de conciliación que, en paralelo, se alarga y se desarrolla en varias reuniones en las que las partes del conflicto van modelando sus posiciones iniciales.

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral 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 2017 hasta 2024, la intervención de las y los profesionales se ha situado en una franja que oscila entre el 10,5% y el 4,5% de los procedimientos iniciados, reduciéndose significativamente hasta un 3,5% en el año 2025, con 18 expedientes en los que se ha requerido la intervención de un/a profesional en alguno del total de 520 expedientes finalizados en dicho año.

Como dato destacable, reseñar que, a pesar de que se ha venido constatando una muy desigual inci-

dencia en las tres sedes territoriales, en 2025 se ha dado un equilibrio en las tres sedes en relación con los expedientes finalizados con la intervención de profesional, desarrollándose en Álava 4 (de 162) procedimientos; en Gipuzkoa 6 (de 167) y en Bizkaia 8 (de 191), incluyéndose en el dato de Bizkaia el único arbitraje desarrollado en todo el País Vasco en el año 2025.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN TÉRMINOS GLOBALES

La tasa de solución de conflictos se ha visto incrementada con relación al año 2024, situándose en un 22,3% (116 procedimientos), lo que supone un incremento de 1,7 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Esta cifra resulta de comparar las avenencias alcanzadas en el 2025 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año. Si la comparación se realizara con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (detráidas las desistidas y las archivadas por inadmisión a trámite, así como por las incomparencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería de un 24,7%.

Las diferencias porcentuales entre las tres sedes territoriales en cuanto a la solución de conflictos han sido relevantes también en el pasado año 2025. Si bien se ha incrementado levemente el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo en todos los territorios históricos, han concluido con avenencia o laudo el 24,1% de los procedimientos en Álava (frente al 23,8% del 2024), el 16,8% de los procedimientos en Bizkaia (frente al 16,2% del 2024), y el 26,9% % de los procedimientos en Gipuzkoa (frente al 24,8% del 2024).

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES (2018-2025)

FINALIZADOS 2018 **508**

 120 SOLUCIONADOS - 23,6%

388 NO SOLUCIONADOS - 76,3%

FINALIZADOS 2019 **490**

 130 SOLUCIONADOS - 26,5%

360 NO SOLUCIONADOS - 73,5%

FINALIZADOS 2020 **545**

 102 SOLUCIONADOS - 18,7%

443 NO SOLUCIONADOS - 81,3%

FINALIZADOS 2021 **608**

 132 SOLUCIONADOS - 21,7%

476 NO SOLUCIONADOS - 72,3%

FINALIZADOS 2022 **508**

 136 SOLUCIONADOS - 26,8%

372 NO SOLUCIONADOS - 73,2%

FINALIZADOS 2023 **660**

 163 SOLUCIONADOS - 24,7%

497 NO SOLUCIONADOS - 75,3%

FINALIZADOS 2024 **601**

 124 SOLUCIONADOS - 20,6%

477 NO SOLUCIONADOS - 79,4%

FINALIZADOS 2025 **520**

 116 SOLUCIONADOS - 22,3%

404 NO SOLUCIONADOS - 77,7%

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS POR TIPO DE CONFLICTO

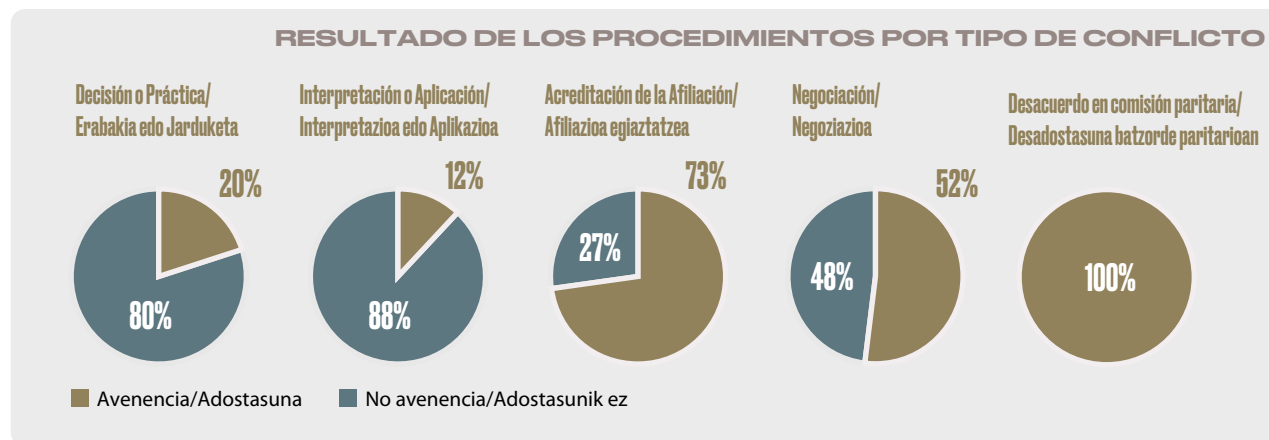
Desglosando los datos globales expuestos en función de la tipología de conflicto colectivo, se concluye que el porcentaje de acuerdos en conflictos de negociación colectiva se sitúa en el 52% de todos los procedimientos de esta tipología concluidos (27 frente a 52). Sin embargo, en los conflictos puramente jurídicos de interpretación o aplicación de convenio colectivo o normativa legal las partes se decantan mayoritariamente por acudir a la vía judicial tras la conclusión de la fase de conciliación previa obligatoria (12% de avenencias sobre 132 solicitudes concluidas).

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 (en una única sesión o en varias sesiones) que mantienen asistidos por el personal técnico del propio Consejo de Relaciones Laborales, o sin avenencia si las partes no consiguen alcanzar tal acuerdo.

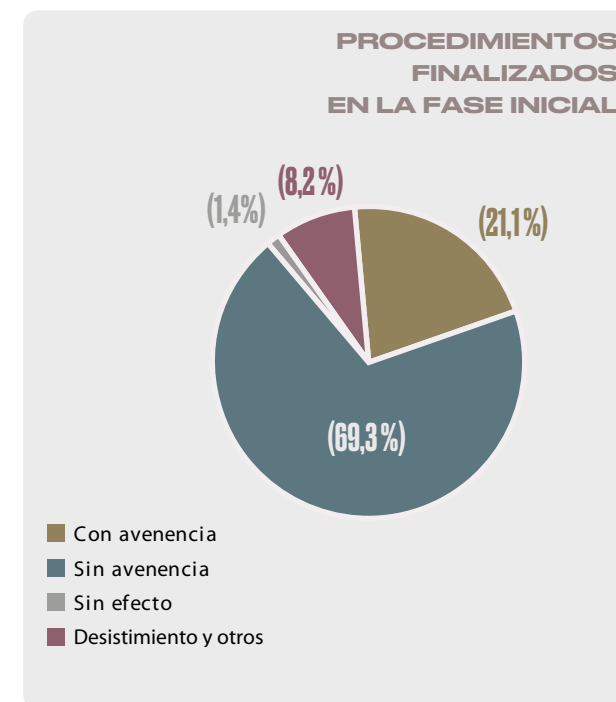
En el gráfico siguiente se reflejan los datos correspondientes a 2025 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin iniciarse un procedimiento de conciliación o mediación con profesional. En



términos absolutos, han sido 502 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 96,5 % de las 520 solicitudes finalizadas en el 2025, consolidando la línea histórica iniciada en el año 2013 a la que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

En el año 2025, como se indica en el gráfico anterior, el 21,1% (106) de los conflictos colectivos que finalizaron en la fase inicial (502) concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un incremento de 2,4 puntos porcentuales con respecto al año 2024 (18,7%).

También como dato positivo, cabe reseñar que casi la cuarta parte de los procedimientos que concluyeron en fase inicial en Gipuzkoa (23,9%) y en Álava (22,8%) 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 2025 han sido únicamente 18 expedientes: 8 conciliaciones, 9 mediaciones y 1 arbitraje. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 3,5 % de todos los procedimientos finalizados en el año 2025.

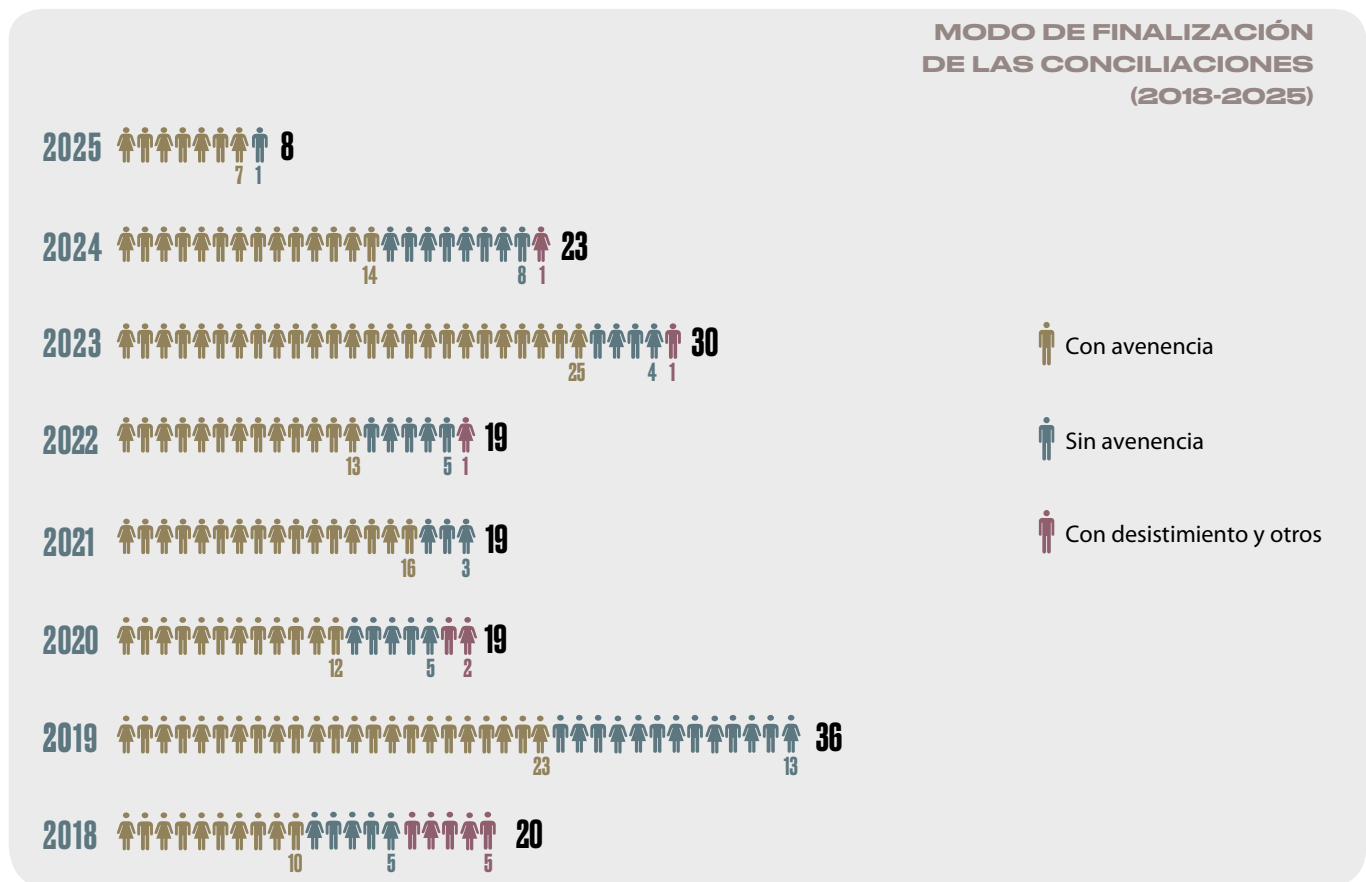
En cuanto al resultado de tales procedimientos, el porcentaje conjunto de conciliaciones y mediaciones finalizadas con avenencia en 2025 se situó en el 70,5% (12) del total de procedimientos resueltos en dichas fases (17) y en el 10,3% de todos los acuerdos alcanzados en el marco del Acuerdo PRECO (116). A ellos habría que sumar el laudo emitido en el procedimiento de arbitraje finalizado en el año 2025.

CONCILIACIONES

La conciliación es el procedimiento 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 2025 finalizaron un total de 8 procedimientos de conciliación con profesional designado de común acuerdo entre las partes (1,5% 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 7 avenencias logradas, que representan un 87,5% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2025.



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 2025 el peso relativo de los procedimientos de acreditación de afiliación sindical dentro del total de procedimientos de conciliación con profesional ha ascendido sustancialmente con respecto a 2024 (pasando

concretamente de 7 de un total de 23 en 2024 a 6 de un total de 8 en 2025). De esta tipología de expediente, 4 se han tramitado en Gipuzkoa y 2 en Álava, sin que en Bizkaia se haya tramitado en 2025 ningún expediente de este tipo.

Por otro lado, si se detraen de los procedimientos de conciliación los que versaron sobre acreditaciones de afiliación, la efectividad referenciada del 87,5% pasaría a ser del 50% (únicamente 1 de los 2 procedimientos tramitados finalizó con avenen-

cia), 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 2025 concluyeron 9 procedimientos de mediación (el 50 % de todos los procedimientos con intervención de profesional), con 3 propuestas no aceptadas por ambas partes, 2 avenencias, 2 desacuerdos y 2 desistimientos.

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS MEDIACIONES (2018-2025)



-  Con avenencia
-  Sin avenencia
-  Con desistimiento y otros

ARBITRAJES

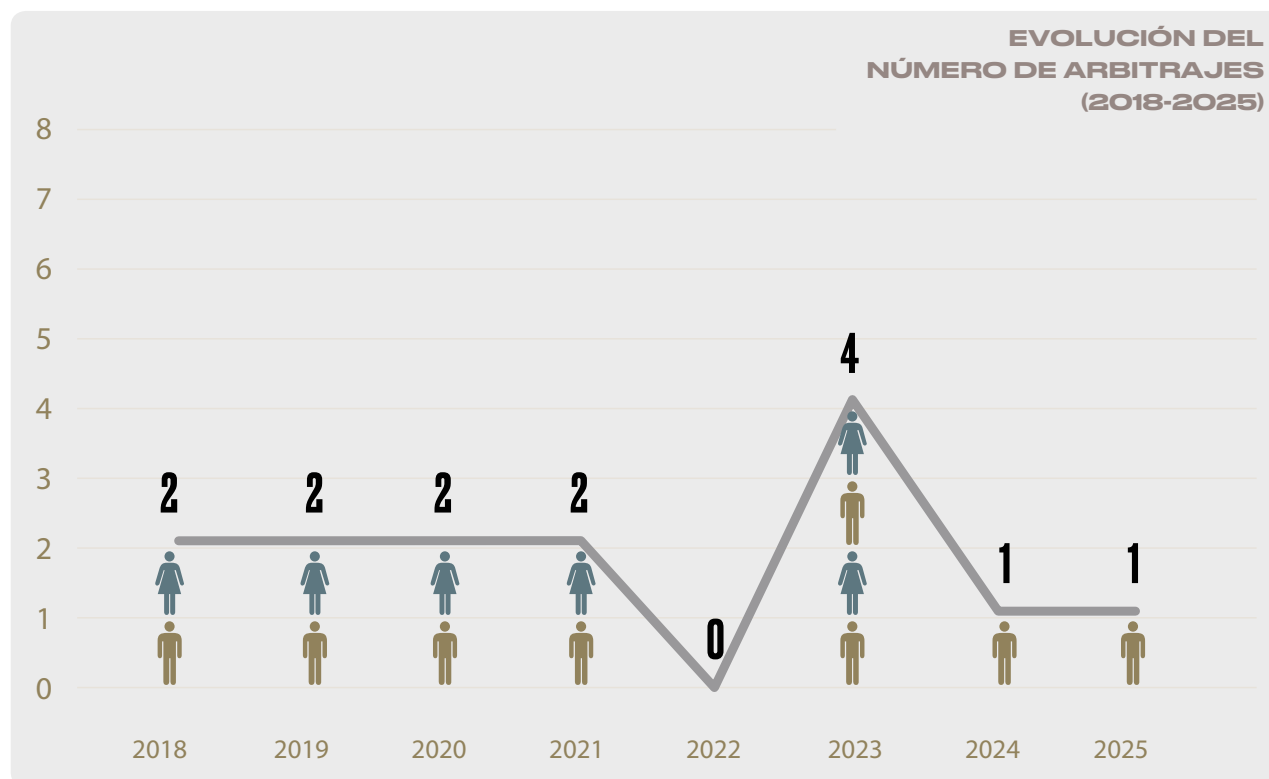
Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el o la profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia.

En el año 2025, se ha desarrollado 1 arbitraje.

RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2025

Durante 2025 finalizaron 520 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores, lo que en términos porcentuales supuso un 13,8 % menos que en el año 2024 (601). En 116 solicitudes se alcanzó una solución al conflicto, es decir, en el 22,3% del total de procedimientos concluidos, lo que implica un incremento de 1,7 puntos respecto del año anterior, que se situó en el 20,6%. Sin embargo, tal y como se ha indicado anteriormente, el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo sería del 24,7% 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 18 procedimientos con designación de profesional (incluido el arbitraje) asciende hasta el 72,2% 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 ascendido un 19,3% en relación con los datos correspondientes al 2024 (que finalizó con un porcentaje de avenencias del 52,9%), ascenso que, en parte, obedece al mayor peso comparativo anteriormente 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 2025, todos ellos en Álava y finalizados sin avenencia.

LA ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRECO EN 2025

La Comisión Paritaria del PRECO, creada por el Acuerdo Interprofesional PRECO para su interpretación y para la elaboración de sus normas de aplicación, funciona en el seno del Consejo de Relaciones Laborales con el apoyo de su dirección y de su equipo gestor.

Durante el año 2025 se ha reunido en una ocasión, el día 16 de enero, para analizar los datos de los procedimientos PRECO en el año 2024.

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. En el periodo 2017-2025 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 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.

INFORMACIÓN SOCIOLABORAL TRIMESTRAL

El primer nivel de análisis de la realidad sociolaboral de la CAPV se recoge en la publicación trimestral *«Información Sociolaboral»*. En 2025 se ha cambiado su formato y periodicidad, pasando de ser una publicación bimestral a publicarse cada tres meses.

En este informe 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.

El 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 económica, 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 2025 se han realizado cuatro 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 2025, el Consejo publicó el informe correspondiente a 2024, con el título *«Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2024»*.

Para realizar toda esta labor de estudio y seguimiento de la realidad sociolaboral, el Consejo analiza diversa información estadística relevante y realiza una exhaustiva selección de variables e indicadores. Además, confecciona y procesa 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.

Todos los informes, tanto los anuales como los de otro tipo, que realiza el Consejo están disponibles para su consulta en nuestra página web.

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.

En 2025 se ha llevado a cabo el último estudio, 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 2025.

Con los resultados obtenidos se va a llevar a cabo a comienzos de 2026 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.

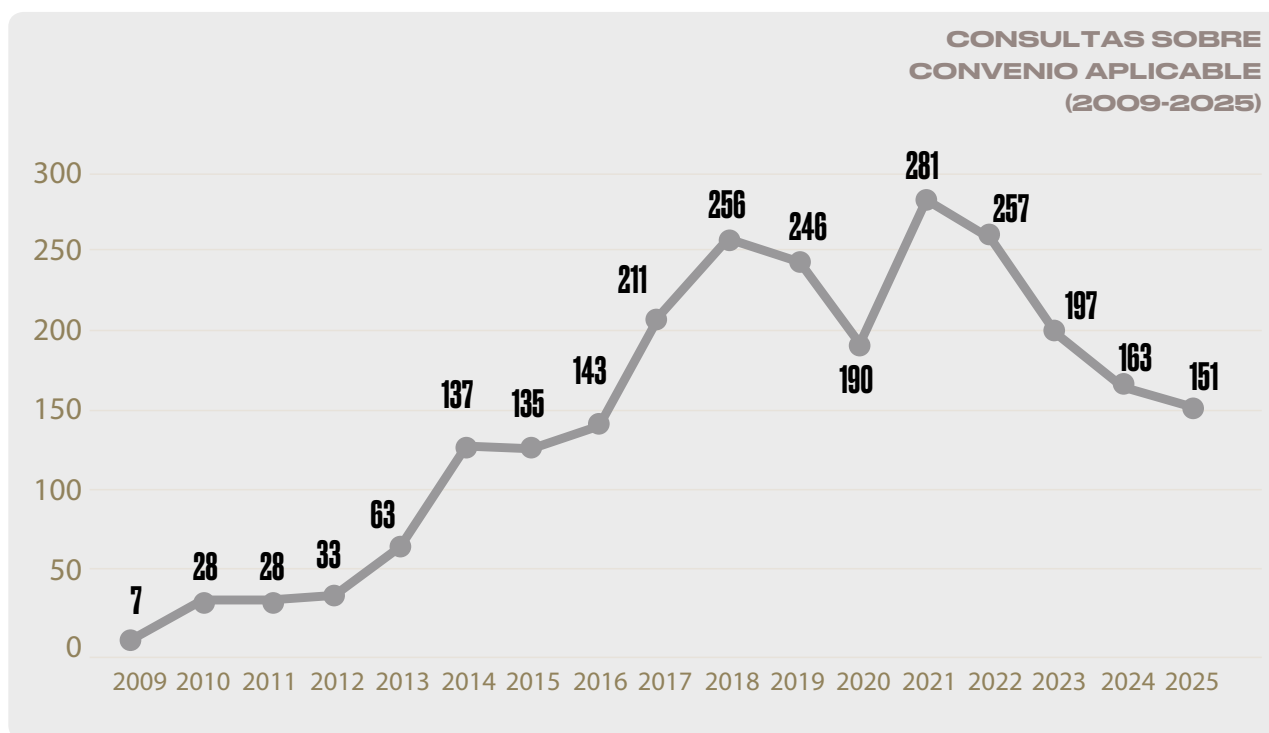
NUEVA BASE DE DATOS PARA LA GESTIÓN ESTADÍSTICA DE LA INFORMACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A comienzos de 2025 se implementó la nueva aplicación desarrollada para el análisis estadístico de la evolución de la negociación colectiva.

CONSULTAS DIVERSAS EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el año 2025 continuaron recibándose en el servicio de estudios 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 aproximado de consultas de este tipo realizadas y contestadas fue de 37.

Por territorios históricos, señalar que 64 consultas fueron formuladas para conocer qué convenio sería de aplicación para una empresa con un centro de trabajo en el territorio histórico de Bizkaia, 58 en Gipuzkoa y 29 en Álava.



10. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

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

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales aprobó en su sesión ordinaria de 2 de diciembre de 2024 el Presupuesto del Consejo para el ejercicio 2025.

PRESUPUESTO 2025

1. INGRESOS CORRIENTES		2.895.853,00 €
1.1. Transferencias corrientes	2.873.853,00 €	
1.2. Otros ingresos	22.000,00 €	
2. GASTOS CORRIENTES		2.872.844,23 €
2.1. Gastos de personal	1.425.801,23 €	
2.2. Gastos de funcionamiento	1.447.043,00 €	
3. AHORRO BRUTO (1-2)		23.008,77 €
4. INGRESOS DE CAPITAL		27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €	
5. GASTOS DE CAPITAL		120.000,00 €
5.1. Inversiones reales	120.000,00 €	
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)		(69.701,23 €)
7. VARIACIÓN NETA DE ACTIVOS FINANCIEROS		(2.500,00 €)
7.1. Variación de activos. Ingresos (devolución préstamos personal)	3.500,00 €	
7.2. Variación de activos. Gastos (concesión préstamos personal)	6.000,00 €	
8. SUPERÁVIT - (DÉFICIT PRESUPUESTARIO) (6+7)		(72.201,23 €)

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTO 2025

1. INGRESOS CORRIENTES		2.894.561,55 €
1.1. Transferencias corrientes	2.873.853,00 €	
1.2. Otros ingresos	20.708,55 €	
2. GASTOS CORRIENTES		2.670.503,06 €
2.1. Gastos de personal	1.323.214,66 €	
2.2. Gastos de funcionamiento	1.347.288,40 €	
3. AHORRO BRUTO (1-2)		224.058,49 €
4. INGRESOS DE CAPITAL		27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €	
5. GASTOS DE CAPITAL		40.153,18 €
5.1. Inversiones reales	40.153,18 €	
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)		211.195,31 €
7. VARIACIÓN NETA DE ACTIVOS FINANCIEROS		(500,00) €
7.1. Variación de activos. Ingresos (devolución préstamos personal)	500,00 €	
7.2. Variación de activos. Gastos (concesión préstamos personal)	0,00 €	
8. SUPERÁVIT - (DÉFICIT PRESUPUESTARIO) (6+7)		211.695,31 €

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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

