
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2023

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

El Consejo de Relaciones Laborales nació para ser un órgano de encuentro y de diálogo permanente entre los agentes sociales vascos más representativos. Este diálogo bipartito es el cauce que posibilita el gobierno de las relaciones laborales en Euskadi desde la autonomía colectiva.

Dos mil veintitrés quedará grabado en la intrahistoria del CRL como un año de recuperación cierta de los acuerdos. Mi antecesor en el cargo, Tomás Arrieta, subrayaba hace justo dos años la necesidad de incentivar con carácter inmediato la negociación colectiva, en ese momento bastante bloqueada, buscando fórmulas que permitieran conciliar un doble propósito: mantener el poder adquisitivo de las rentas a medio plazo y controlar el riesgo de que una traslación mecánica de los precios a los salarios y márgenes empresariales se convirtiera en un factor adicional que alimentara la espiral inflacionaria.

Pues bien, podemos decir que el desarrollo de la negociación colectiva en 2023 ha supuesto que, al finalizar el año, el 63,8% de la población asalariada de la CAPV tuviera sus convenios actualizados (vigencia plena), el 30,6% los tuviera en situación de prórroga y que únicamente el 5,6% se encontrara con sus convenios decaídos y sin cobertura.

Toda esta información está recogida con el máximo detalle en la Memoria de Actividades 2023 que ahora presentamos; un trabajo que tiene su origen en la intención de rendir cuentas sobre el uso de los medios y recursos que la sociedad nos asigna para llevar a cabo nuestra labor. Labor que se concreta, como se descubrirá en estas páginas, en diferentes ámbitos y campos.

En primer lugar, alojando físicamente en nuestras sedes a un número creciente de comisiones negociadoras de convenios colectivos —casi 90 en el conjunto de los tres territorios— y apoyando, material y técnicamente, su trabajo de negociación, elaboración y firma de los acuerdos que regulan las condiciones de trabajo de más del 63% de las personas asalariadas de la CAPV. En segundo lugar, acogiendo y asistiendo a las comisiones paritarias que se constituyen para la gestión dinámica de sus contenidos.

Junto a ello, el Consejo sigue gestionando el Acuerdo Interprofesional PRECO para la solución autónoma de conflictos colectivos laborales —645 procedimientos en los tres territorios solo en el último año—, un volumen bastante superior a la media de solicitudes (544) presentadas a lo largo del periodo 2014-2022. Se ha propiciado una solución negociada a casi la cuarta parte de ellos (24,7%).

La labor del CRL se completa con la elaboración de informes y con la generación de un conocimiento accesible, al tiempo que riguroso y completo, que difundimos a través de nuestra página web y de los medios de comunicación, y que está disponible como herramienta de trabajo no solo para profesionales y personas expertas en el ámbito sociolaboral, sino también para los propios agentes sociales, como un medio de facilitarles la elaboración de sus diagnósticos y el enriquecimiento de sus propuestas.

Aprovecho la ocasión para expresar mi sincero agradecimiento al equipo humano que cada día trabaja con profesionalidad y diligencia por mejorar los resultados en cada una de estas áreas. Reconocimiento especial a mi predecesor en el cargo, Tomás Arrieta, que ha dado visibilidad y dotado de contenidos de valor a este Consejo.

Emilia M. Málaga Pérez
Presidenta

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN

El Consejo de Relaciones Laborales, órgano de la Comunidad Autónoma del País Vasco, fue creado por la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, aunque su regulación actual se encuentra contenida en la Ley 4/2012, de 23 de febrero. Es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento Vasco en materia laboral y constituye, además, un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones y confederaciones sindicales y las confederaciones empresariales (ver más información al respecto en el apartado **ESTRUCTURA** de la web del Consejo).

El Consejo es 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 el 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 consecuencia, en la actualidad está integrado por siete miembros efectivos designados por la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK) y siete miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales ELA, LAB, CCOO y UGT (ver más información al res-

pecto 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.

El día 6 de noviembre de 2023 se produjo también la renovación en la presidencia del Consejo mediante la publicación en el BOPV de sendos Decretos del Lehendakari (28 y 29/2023, de 24 de octubre), por los que se formalizaban el cese de Tomás Arrieta Heras, por expiración del período de su mandato, y se nombraba a Emilia Montserrat Málaga Pérez, presidenta del Consejo.

PERSONAL DEL CONSEJO

En el Consejo de Relaciones Laborales han prestado servicios durante el año 2023 el siguiente personal: un responsable de estudios socioeconómicos, dos técnicos/as de relaciones laborales, una jefa de administración, un técnico de normalización lingüística, una técnica de negociación colectiva, 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 2023 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió durante 2023 en tres ocasiones en sesión ordinaria. En la sesión celebrada el día 27 de abril se aprobaron la Memoria de actividades de 2022; las cuentas anuales del ejercicio 2022; se informó sobre el cumplimiento del Presupuesto al 31 de marzo de 2023; se autorizó una modificación en el Presupuesto del 2023 y se autorizó una solicitud de la Comisión de Igualdad del Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Álava: apoyo para la elaboración del diagnóstico de igualdad del sector.

En la reunión que tuvo lugar el día 29 de junio se aprobaron el informe sociolaboral del año 2022; se modificaron las bases reguladoras de la convocatoria del proceso excepcional de consolidación de empleo temporal (OPE 2022) y se aprobó la impartición de una acción formativa sobre valoración de puestos de trabajo, registro y auditoría retributivos.

Finalmente, en la sesión plenaria celebrada el día 21 de diciembre, en primer término, se procedió a constituir formalmente el Pleno del Consejo, tras

el proceso de renovación de sus miembros y se designó a las y los miembros de las comisiones permanentes del Consejo de Relaciones Laborales: Preparatoria y de Informes; se informó sobre el cumplimiento presupuestario al 30 de septiembre de 2023 y, finalmente, se aprobó el Presupuesto para el 2024.

El Pleno también se reunió de forma extraordinaria el día 18 de octubre de 2023. En dicha sesión se modificó el actual régimen de dedicación y retributivo del presidente del Consejo en dicha fecha y se sustanció el trámite de audiencia previa a la renovación de la presidencia del Consejo.

COMISIÓN PREPARATORIA: Esta Comisión es la encargada de preparar los asuntos a tratar en los Plenos ordinarios y aprobar el orden del día de estos, por lo que durante el año 2023 se celebraron tres reuniones de este órgano, en concreto, los días 20 de abril, 20 de junio y 14 de diciembre.

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes es la encargada, por delegación del Pleno, de la función consultiva del Consejo. Durante 2023 esta Comisión se ha reunido en relación con las solicitudes de informe que constan en el apartado de **ACTIVIDAD CONSULTIVA** de esta Memoria.

3. ACTIVIDAD CONSULTIVA

El órgano delegado del Pleno para desarrollar la función consultiva del Consejo es la Comisión de Informes, conforme se establece en el Reglamento de funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, aprobado mediante Acuerdo del Pleno de 7 de enero de 2014.

En los casos en los que las y los miembros de la Comisión coinciden mayoritariamente en su opinión, el Consejo emite un dictamen. En otro caso, cuando existen diferentes opiniones y no es posible alcanzar consenso, se emite un informe en el que se especifica la opinión diferenciada de las y los componentes de la Comisión.

Durante el año 2023 la Comisión de Informes ha informado sobre el contenido de los proyectos de Decreto y de Órdenes 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 2024.
- Proyecto de Decreto por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro.
- 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 locales y a Juntas Generales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, a celebrar el día 28 de mayo de 2023.

—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 a Cortes Generales a celebrar el día 23 de julio de 2023.

—Proyecto de Decreto de normalización del uso del euskera en el sector público vasco.

—Proyecto de Decreto que modifica diversos Decretos y Órdenes en materia de Entidades de Previsión Social Voluntaria.

Además, también se remitió para ser informado el Anteproyecto de Ley de Transparencia de Euskadi, 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 2023 son los siguientes:

El **día 16 de enero** se celebró en Iruña la V Semana Europea de la Mediación, en la que intervino Tomás Arrieta con una ponencia denominada *«La evolución de la mediación laboral en España. Su conexión progresiva con la negociación colectiva en el marco de los Acuerdos Interprofesionales de solución de conflictos: retos y perspectivas»*.

El **día 19 de enero** se celebró en Sevilla un Encuentro de Organismos Autónomos de mediación laboral para conmemorar el *Día Europeo de la Mediación*. A dicho acto asistió la secretaria general del Consejo.

El **día 28 de febrero** la secretaria general asistió a una Jornada de presentación del Informe elaborado por el Consejo Económico y Social de Castilla y León sobre *«El sistema de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León»* en la sede del citado organismo en Valladolid.

El **día 16 de marzo** el presidente del Consejo impartió una charla sobre el *«Modelo inclusivo de empresa»* en el marco de una jornada organizada por la Fundación Arizmendiarrrieta y Cáritas de Victoria.

El **24 de marzo** en una Jornada sindical organizada por CCOO el presidente del CRL centró su intervención en explicar *«Las reglas de estructura y de concurrencia en la negociación colectiva. El espacio autonómico»*.

El **día 25 abril** el presidente del Consejo impartió una sesión en la Facultad de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco sobre *«La dimensión conflictual de las relaciones laborales y las vías autónomas de solución de conflictos»*.

El **día 16 de mayo**, el presidente del Consejo, Tomás Arrieta Heras, participó en una Jornada divulgativa organizada por UGT Euskadi en Bilbao sobre las *«Nuevas realidades del mercado de trabajo»*. En la misma intervino en la ponencia sobre la *«Repercusión en el empleo de la reforma laboral de 2021 y la negociación colectiva como instrumento esencial»*.

El **día 19 de mayo** el presidente y la secretaria general del CRL recibieron en la sede de Bizkaia a un grupo de alumnos de la Universidad de Deusto y el presidente realizó una breve exposición sobre los sistemas de intervención del CRL en la dinámica de las relaciones laborales.

El **día 7 de junio** el presidente del Consejo compareció ante la Comisión de Trabajo y Empleo del Parlamento Vasco, a petición de los grupos parlamentarios Nacionalistas Vascos y Socialistas Vascos, en el marco del procedimiento de tramitación parlamentaria del proyecto de Ley Vasca de Empleo (Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo).

El **día 12 de junio** el presidente del Consejo y la directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Miren Elgarresta Larrabide, suscribieron el *«convenio de colaboración para la puesta en marcha de un proyecto piloto para avanzar en la asistencia y apoyo a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad en las empresas»*.

El **día 13 de julio**, el presidente y el responsable de estudios del CRL presentaron en rueda de prensa

en la sede de Bilbao el *«Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV del 2022»*.

El **día 26 de septiembre**, el presidente del CRL participó en un Foro de debate sobre *«Balance y perspectivas de la negociación colectiva en Portugal y España»*, organizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CC-NCC), con la totalidad de Consejos de Relaciones Laborales y sistemas autónomos de solución de conflictos.

El **día 12 de octubre** se celebró una Jornada en la Fundación SIMA, organizada por CCOO, sobre *«El papel de los organismos autónomos de solución de conflictos como herramienta fundamental del diálogo social en las relaciones laborales»*. El presidente del Consejo intervino en una mesa redonda acompañado del presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, José Manuel Gómez Muñoz, y del director gerente del Tribunal Laboral de Cataluña, Manel Pérez Cobos.

El **día 23 de octubre** se celebraron en la Universidad de Deusto las III Jornadas de impulso a la Declaración de Oñati de 2019 *«Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios»*, organizadas por el Departamento de Trabajo y Empleo y el Instituto de Sociología Jurídica de Oñati. El presidente del CRL participó en una de las mesas y disertó sobre *«La actualidad de la negociación colectiva en la CAE»*.

El **día 10 de noviembre** en el VI Congreso de Empleo celebrado en Bilbao, el expresidente, Tomás Arrieta Heras, moderó una Mesa redonda sobre *«El espacio para el diálogo social en las políticas de empleo»*.

El día **15 de noviembre** se organizó una jornada-aniversario para conmemorar los «*40 años de la Ley de creación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*». A la misma asistieron la presidenta y secretaria general del Consejo. También acudió el expresidente, Tomás Arrieta Heras, que intervino en una mesa redonda sobre «*El papel de los Consejo de Relaciones Laborales y de los organismos autónomos de gestión de conflictos en el fortalecimiento y desarrollo de la negociación colectiva*».

El día **22 de noviembre** el Departamento de Trabajo y Empleo organizó en Bilbao un acto de acto

de homenaje y reconocimiento público a Tomás Arrieta Heras al que asistieron la nueva presidenta del Consejo, la secretaria general y el personal del organismo.

El día **30 de noviembre** la Fundación SIMA, CEOE y CEPYME organizaron una Jornada en Madrid bajo del título de «*El impulso de la solución autónoma de conflictos laborales en el marco del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*». A la misma asistieron la presidenta y secretaria general del CRL, junto con el expresidente, Tomás Arrieta Heras, que disertó sobre «*El perfil del mediador*».

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

PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

Hace tres años, a finales del ejercicio 2019, se aprobó el Plan Estratégico de Normalización del Uso del Euskera, elaborado en colaboración con la empresa Elhuyar. Dicho Plan se enmarca en el VI Plan Estratégico para la Normalización del Uso del Euskera del Gobierno Vasco para el periodo de 2018-2022. La colaboración con Elhuyar Aholkularitza, que se ha extendido a los años 2019-2023, ha tenido como objetivo desarrollar el Plan Estratégico del Consejo para dicho periodo. En el Plan de Gestión definido para el año 2023 se establecieron una serie de objetivos, muchos de los cuales se han cumplido en su integridad, pero alguno de ellos está pendiente de completarse, por lo que se intentarán acometer durante el año 2024.

Como ya se ha resaltado en las memorias anteriores, en el Consejo se ha constituido una Comisión de Euskera que, a lo largo del año 2023, ha celebrado nueve 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 2023

Mediciones

- En noviembre se ha realizado una medición del *uso oral del euskera en la atención presencial y telefónica*.
- Durante todo el año se ha realizado la medición de las *consultas sobre el convenio aplicable*, tanto de las solicitudes como de las contestaciones. La mayoría de las solicitudes se reciben en el Consejo redactadas en castellano, si bien las respuestas se notifican siempre en bilingüe.
- Se ha realizado durante todo el año la medición de los *mensajes escritos generales* enviados por el personal del Consejo.

Rotulación

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

Actos públicos

—El euskera ha estado presente en la rueda de prensa celebrada el 13 de julio en la sede de Bilbao. En dicho acto el presidente presentó el «Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV del 2022».

Plan de formación

—El 18 de mayo se organizó una sesión formativa sobre *Lenguaje inclusivo* (teórica y práctica). La ponente fue una técnica de igualdad de Elhuyar, con una amplia participación del personal del CRL. La sesión transcurrió íntegramente en euskera.

Boletín BAGABILTZA

—Se han publicado en 2023 cuatro números del boletín **BAGABILTZA**: el primero en febrero, el segundo en mayo, el tercero en octubre y el cuarto en diciembre.

Euskara Saioak

—Uno de los objetivos del Plan de Gestión del 2023 ha sido nuevamente la organización de eventos especiales en el Consejo de Relaciones Laborales, denominados «*Euskara Saioak*». Se han organizado un total de tres, todos en la sede territorial de Bizkaia, concretamente, en los meses de abril, octubre y diciembre.

Concurso de Fotografía

—En el 2023 se organizó un concurso de fotografía. El personal del Consejo pudo presentar un máximo de tres fotografías de verano. En total participaron 14 personas trabajadoras. En octubre se celebró un acto especial para elegir a la persona ganadora, una vez emitidos los votos del personal que quiso participar. Hubo dos personas ganadoras.

PLAN DE FORMACIÓN

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

6. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

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

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

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ÓRGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	3	9	9	1	22
REVISIÓN SALARIAL	2	4	5	5	16
AMPLIACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD	0	0	0	0	0
MODIFICACIÓN CONVENIO	3	2	0	1	6
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA / LAUDO ARBITRAL	4	3	0	3	10
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	2	0	1	0	3
ACUERDO DE INAPLICACIÓN	0	0	0	0	0
ACUERDOS DERIVADOS DE CONVENIO	0	1	0	3	4
CALENDARIO LABORAL	2	1	0	0	3
TOTAL	16	20	15	13	64

PRESENTACIONES EN 2023 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Desde dicha fecha se ha continuado avanzado en dicho proceso de impulso y apoyo, ofreciendo una colaboración a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales, a la comisión paritaria que debe crear cada uno de ellos y a otra tipología de comisiones que también dimanen 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 paritarias, y llevando a cabo la presentación telemática en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (Regcon).

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

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

vado 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 2023 se han tramitado desde el Consejo un total de 28 solicitudes de inscripción o depósito ante el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos en el ámbito de la negociación colectiva de ámbito empresarial.

A lo largo del año 2023, una vez desaparecidas todas las limitaciones de aforo implantadas a consecuencia de la pandemia, se ha retomado en su totalidad la presencialidad como forma más

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

En relación con la información pública facilitada por el Consejo de Relaciones Laborales sobre el desarrollo de la actividad negociadora convencional que cuenta con su asistencia técnica, la página web del Consejo de Relaciones Laborales ha continuado con el proceso de actualización de dicha información que comenzó en el año 2020. De este modo, se incluye en dicha 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 2023.

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 2021 y 2023 y con dos asteriscos (**) los nuevos ámbitos de negociación que no han llegado a prosperar por diversas razones y en relación a los cuales se ha desarrollado algún tipo de actividad durante dicho período con el apoyo del Consejo de Relaciones Laborales.

Como dato especialmente relevante del servicio prestado por las distintas sedes del Consejo de Relaciones Laborales a lo largo de los años 2021, 2022 y 2023 es destacable la asistencia a diversas comisiones paritarias específicas de ámbito sectorial, servicio que se ha referido a los sectores y materias que se detallan dentro de la información desglosada a continuación:

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

ÁLAVA

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Actividades deportivas para terceros
- 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 y comercio de panaderías
- Industria de la madera
- Intervención social
- Limpieza de edificios y locales
- Ocio educativo y animación sociocultural
- Servicio de ayuda a domicilio
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte
- Transporte de viajeros por carretera
- Residencias privadas *

COMISIONES PARITARIAS:

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

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Industrias de la Madera: Comisión de Igualdad
- Industria Siderometalúrgica: Comisión de Igualdad
- 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 de la CAPV
- Comercio de alimentación
- Comercio en general
- Comercio textil
- Comercio de piel y calzado
- Confitería y pastelería artesana
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- Distribución de butano
- Diversidad Funcional **
- Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (CAPV)
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)
- Empresas concesionarias del servicio de limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU (CAPV)
- Empresas contratistas de Petronor, S.A., pacto de estabilidad en el empleo
- Estiba de Bizkaia**
- Estibadores portuarios del Puerto de Bilbao
- Estaciones de servicio

- Euskaltegis y centros homologados que imparten enseñanza del euskara a adultos con financiación de la CAPV **
- Euskara CAPV **
- Hostelería
- Hostelería de la CAPV (Acuerdo marco)
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Limpiezas de edificios y locales
- Limpiezas de los edificios y locales judiciales y centros de menores de la CAPV en el territorio histórico de Bizkaia
- Locales y campos deportivos
- Oficinas de farmacia
- Oficinas y despachos
- Reparto a domicilio en el sector de alimentación *
- Restauración colectiva de la CAPV **
- Trabajadoras de Hogar de la CAPV **
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la CAPV

COMISIONES PARITARIAS:

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

- Comercio en general
- Comercio del metal
- Comercio textil
- Confitería y pastelería artesana
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- 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)
- Estaciones de servicio
- Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Limpiezas de edificios y locales
- Locales y campos deportivos
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados (CAPV)

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Industria siderometalúrgica: Comisión de Igualdad

GIPUZKOA

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Alojamientos
- Aparcamiento y ordenación del tráfico
- Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados del Papel y Cartón y Editoriales
- Bibliotecas y archivos
- 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 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 y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa (empresas concesionarias)
- Limpieza de edificios judiciales y centros de menores de Gipuzkoa (empresas concesionarias del servicio)
- Limpieza pública viaria

- Mayoristas de pescados y mariscos
- Residencia de personas mayores
- Salvamento y Socorrismo en espacios naturales, servicio a las administraciones públicas de Gipuzkoa *
- Transitarios
- Transporte de viajeros por carretera

COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos
- Artes gráficas
- Ayuda a domicilio de Donostia-San Sebastián (empresas concesionarias del servicio)
- Ayuda a domicilio de Irún (empresas concesionarias del servicio)
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- 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
- Limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún (empresas concesionarias del servicio)
- Limpieza viaria
- Locales y espectáculos
- Transitarios
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
- Transporte de viajeros por carretera

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

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

* Nuevo ámbito de negociación.

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

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE

Desde el año 2009 el Consejo ofrece, a través de su página web, un servicio de consulta sobre el convenio colectivo sectorial aplicable para una empresa con un centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Esta información no es vinculante, es decir, no tiene valor legal y su único objetivo es proporcionar ayuda técnica a la hora de determinar el convenio colectivo aplicable. Para realizar la consulta tan solo es necesario rellenar un sencillo formulario, a través de la página corporativa.

Desde la puesta en marcha del servicio 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.

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 (2009-2023)



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 federaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Durante 2023, 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 2023 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 2023 el **número de solicitudes** de procedimientos de conflicto colectivo ascendieron a 645, 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), habiendo aumentado el número de solicitudes de procedimientos incluso respecto de los dos primeros años de pandemia. En cualquier caso, el volumen de solicitudes de 2023 fue bastante superior a la media de solicitudes (544) presentadas a lo largo de los años 2014-2022.

En concreto, el número de solicitudes presentadas en 2023 aumentó en términos porcentuales en un 22,9 % respecto a las 525 tramitadas durante el año 2022. Este dato ratifica la tendencia a la normalidad ya apuntada en las memorias desde el año 2014, ya que, desde la asunción de la condición de trámite exclusivo de la conciliación o mediación previa a la vía judicial, que tuvo lugar en el año 2000 con la firma del último acuerdo Preco, las solicitudes de conflicto colectivo tramitadas por año se han mantenido entorno a las 400-600, si bien este año 2023 se han visto estas cifras superadas llegando a las 645 solicitudes, tal y como se ha comentado en el párrafo anterior.

Los años de la crisis económica iniciada en 2008 y de las reformas laborales de los años 2011 y 2012 produjeron un incremento muy sustancial de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su culmen en 2013, año en que su número se disparó hasta los 1.349 conflictos a causa de las reclamaciones por la supresión de la paga extraordinaria

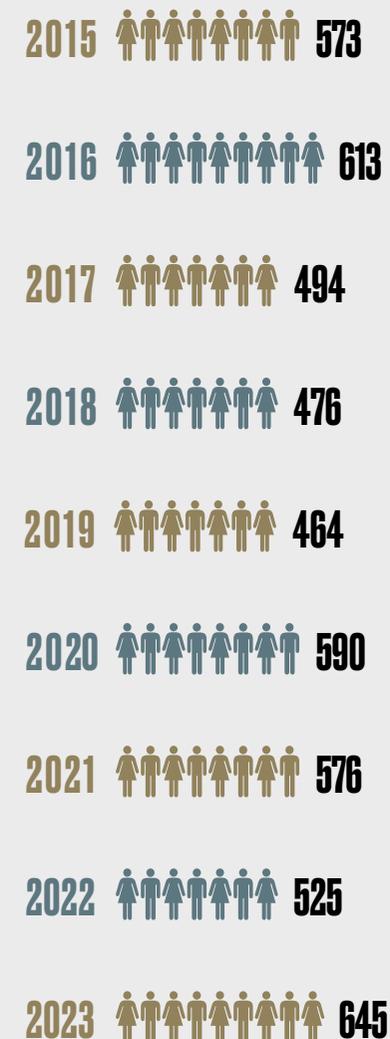
de diciembre de 2012 en el sector público y, sobre todo, por el final de la ultraactividad de un número muy elevado de convenios colectivos, que dio lugar a la impugnación masiva de las comunicaciones que efectuaron muchas empresas a su personal en relación con ello.

Desde entonces se ha ido volviendo a la normalidad con tres ejercicios situados alrededor de la cifra de 600 conflictos. Entre los años 2017 y 2019 se registraron unos niveles considerablemente inferiores, situándose en cifras próximas a las 500 solicitudes, pero todavía superiores a los de los años previos a 2013. Sin embargo, esta tendencia se interrumpió en los años 2020 y 2021, ejercicios en los que otra crisis, en esta ocasión sanitaria y económica, provocó un nuevo incremento en el número de procedimientos instados. Este incremento se ha acentuado en 2023, situándose el volumen de solicitudes en una cifra de 645 y, como se ha señalado anteriormente, superando a la media de solicitudes del período 2014-2021.

Como viene siendo habitual, esta variación respecto a los datos del año 2022 se ha manifestado de manera muy desigual en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma, concentrándose, con especial intensidad, el aumento de procedimientos en Álava (+54,7 %) y en Bizkaia (+26,9%) y observándose, por el contrario, un descenso de las solicitudes en Gipuzkoa (-6,1%). De esta manera, se interrumpe la tendencia alcista que se produjo en el territorio guipuzcoano en 2022 respecto de los procedimientos solicitados en 2021 (+14,8 %).

Respecto al número de **personas trabajadoras afectadas**, en el año 2023 fueron un total 142.824 frente a las 106.709 del año 2022, lo que supone un aumento respecto del año anterior del 33,8 %.

SOLICITUDES DE CONFLICTO PRESENTADAS (2015-2023)



El aumento de personas trabajadoras afectadas por las solicitudes presentadas en 2023 resulta coherente con el incremento de procedimientos instados en este año, así como con el hecho de que hayan sido cinco los conflictos colectivos referidos a ámbitos de carácter sectorial, cuando en 2022 únicamente fueron tres.

En cuanto al **ámbito funcional** de los conflictos, los de empresa han constituido casi la totalidad de las solicitudes tramitadas en 2023, como viene siendo habitual. En concreto, a lo largo de 2023 únicamente se han presentado cinco solicitudes de ámbito sectorial, refiriéndose el resto de las solicitudes (640) a conflictos colectivos de ámbito empresarial, el 12,5 % de ellas en empresas y entidades del sector público y el resto, un 87,5%, en empresas del sector privado.

Por **sectores económicos**, durante el 2023 se mantuvo la tendencia ya destacada desde el 2021 a la preponderancia del sector servicios frente al sector industrial. En concreto, los conflictos del sector industrial se han situado en el 33,5% de la totalidad de procedimientos presentados, mientras que las solicitudes referidas al sector servicios en el año 2023 han alcanzado un 64,0 % del total.

Desde esta perspectiva del análisis, conviene reiterar que en el año 2006 se inició un movimiento de desplome progresivo de los conflictos industriales frente a un ascenso notable de los del sector servicios, con un punto de inflexión en el año 2009, en el que los procedimientos industriales se situaron ya por debajo del 50 %, en concreto, en el 45,4 % frente al 52,9 % de solicitudes relacionadas con el sector de servicios. Pues bien, dicha tendencia ya nunca ha revertido, sino que se fue consolidando en los años posteriores, alcanzando su máxima diferencia histórica en el año 2015, en

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS (2015-2023)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	573	613	494	476	464	590	576	525	645
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	186.645	200.406	134.363	114.190	117.988	230.501	259.609	106.709	142.824
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	94	133	103	109	131	159	146	117	181
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	34.688	38.793	36.694	55.872	40.620	113.007	44.197	28.983	55.929
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	326	319	245	253	232	334	288	245	311
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	138.650	143.871	45.786	46.230	62.160	105.668	178.511	50.014	70.835
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	153	161	146	114	101	97	142	163	153
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	13.307	17.742	51.883	12.088	15.208	11.826	36.901	27.712	16.060

el que el sector servicios absorbió el 65,3 % de los conflictos por el 30,9 % del sector industrial, cifras estas muy similares a las del año 2023. 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 ocurría hasta el año 2020, relación directa con la conflictividad

laboral manifestada a través del número de huelgas registradas en el 2023 (periodo enero-noviembre) ante la Autoridad Laboral. Así, el sector de servicios acumuló el 65,54% de las huelgas desarrolladas mientras que el industrial representó el 31,08% de las mismas y con una incidencia residual de las jornadas de huelga en el sector de la construcción (3,04 %). 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 mayoritario, con

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

Como dato destacable en el año 2023, cabe significar que, mientras la conflictividad laboral canalizada a través del Preco se ha incrementado en casi un 23% y el personal afectado en un 33,8%, tal y como se ha reseñado, el número de huelgas desarrolladas en la CAPV ha disminuido levemente (8,07%), así como el de personas trabajadoras afectadas (47,59%).

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 2023 alcanzaron un 60,3% (389 solicitudes), lo que supone un incremento sustancial de 6,8 puntos porcentuales respecto a los solicitados en el año 2022. 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.

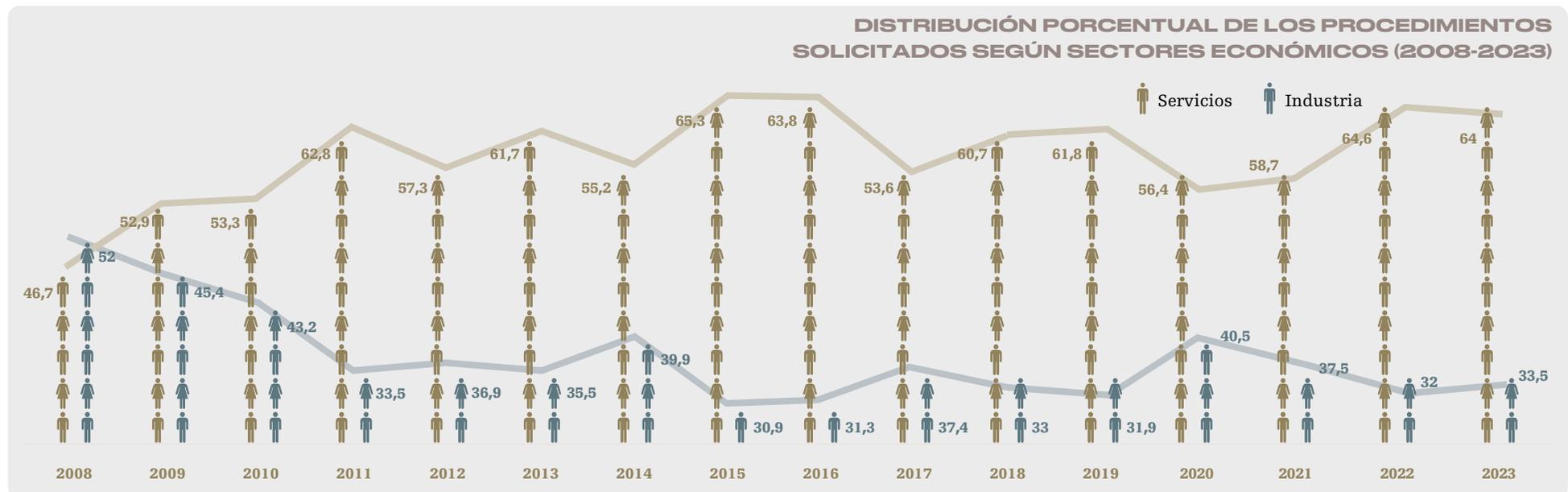
En 2023 siguen descendiendo, aunque en menor medida, los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos hasta el 26,4% en 2023 (170 solicitudes), frente al 28,2% de 2022 (148 solicitudes), y lejos del 39,4 % en 2021 (227 solicitudes). Como viene siendo habitual, la inmensa mayoría de este tipo de conflictos ha consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos, siendo residual el número de solicitudes referidas a interpretación o aplicación de normas legales.

En 2023, y tras el aumento significativo de las solicitudes relativas a conflictos de negociación experimentado el año anterior (15,6% del total de

solicitudes presentadas en 2022 frente al 5,4% de 2021), se produce de nuevo un descenso significativo hasta el 9,0% del total de solicitudes presentadas sobre este tipo de conflictos.

El resto de los conflictos se desglosa de la siguiente forma: 27 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a una determinada organización sindical en una empresa, posibilidad admitida en las normas de aplicación del Preco para responder a necesidades de certificación para el ejercicio de derechos sindicales previstas en algunos convenios colectivos y 1 procedimiento presentado por comisiones paritarias de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno.

Pasando a analizar someramente la **tipología de los conflictos** presentados durante 2023 cabe destacar las siguientes tres consideraciones. En



primer lugar, a principios de año 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 todo el 2022. 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 en el año 2023. Por último, reseñar que, tras la superación de las diferentes fases de la pandemia, las solicitudes referidas a ERTes relacionados con esta prácticamente han desaparecido, habiéndose registrado durante todo 2023 una exclusivamente.

Durante el año 2023 se ha consolidado también una tendencia, que ya se apreciaba en años anteriores, en relación con la confianza depositada por las partes en los procedimientos para la solución de los conflictos de intereses (es decir, los relacionados con situaciones de bloqueo en la negociación colectiva), así como en las huelgas. Concretamente, se han tramitado a lo largo del año 2023 49 procedimientos relacionados con procesos de

negociación colectiva a nivel de empresa o centro de trabajo y 32 procedimientos relacionados con huelgas. Aunque la tendencia es general, la incidencia relativa de estas intervenciones es desigual entre los tres territorios históricos, debido a sus diferentes características.

Respecto de la modalidad de celebración de los encuentros de conciliación, durante 2023 se ha ido incrementando la de carácter presencial (tendencia que ya se inició en 2021), modalidad que se ha visto complementada tanto con encuentros de conciliación celebrados en formato exclusivamente telemático como con un creciente número de encuentros de conciliación celebrados en base a un formato mixto, presencial y telemático, todo ello en función de las propias peticiones de las partes implicadas en los procedimientos.

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

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Al amparo del artículo 6 del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios Preco, la Comisión Paritaria del Preco aceptó determinadas particularidades establecidas en convenios colectivos, que remitían a las vías del Preco conflictos de carácter individual.

Sin embargo, la utilización de esta vía siempre ha sido escasa, ya que a lo largo de los últimos once años se han tramitado en la sede del Consejo en Álava únicamente 42 expedientes de conflictos individuales, siendo significativo que el volumen de dicho tipo de solicitudes en ese Territorio Histórico haya sido de 7 en 2022 y de 21 en 2023, incrementándose en un 200%. En 2023, tanto en Bizkaia como en Gipuzkoa solo hubo un expediente de conflicto individual en cada territorio, siendo 23 el total de expedientes individuales solicitados en la CAPV.

GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS

LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE O MOMENTO EN QUE FINALIZAN

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

sesiones, se accede si en la primera no se alcanza avenencia y, en 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.

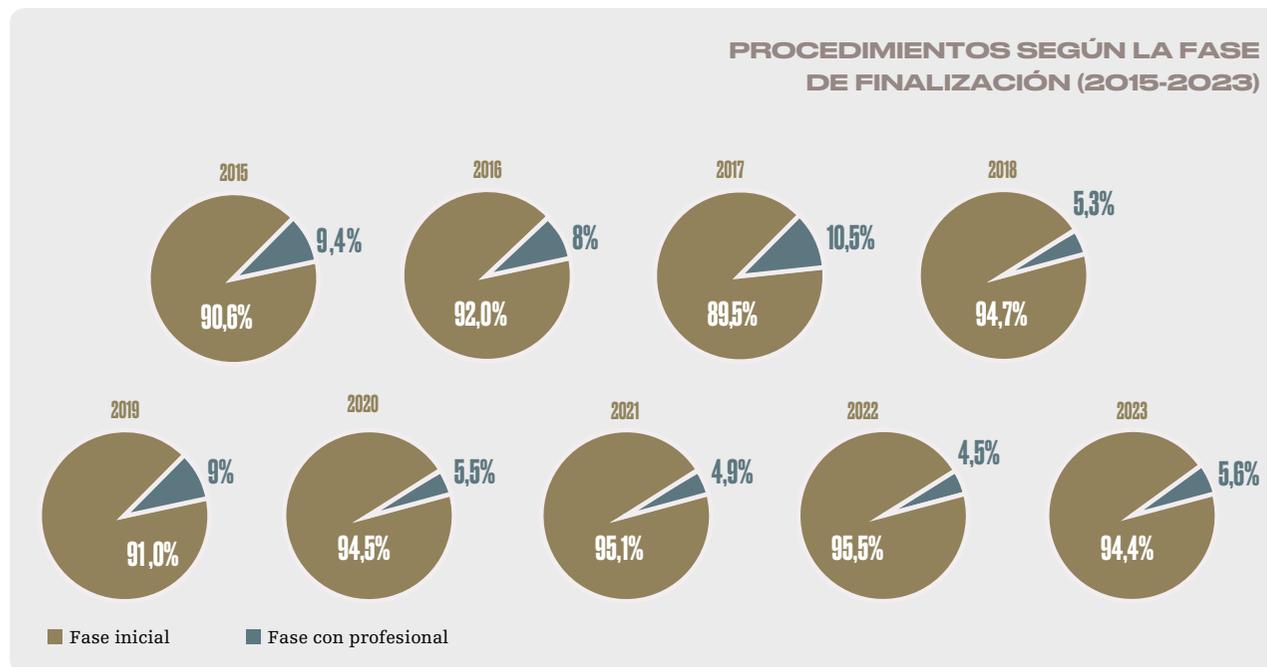
Sin embargo, se está consolidando la tendencia a dar continuidad al encuentro conciliatorio inicial, desarrollado con el personal técnico del Consejo para, de este modo, intentar alcanzar un acuerdo, sin abrir un procedimiento con profesional.

En coherencia con ello, puede apreciarse que en el año 2023 continúa siendo muy reducido el porcentaje de procedimientos en que las dos partes

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

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral del 2012, la media de procedimientos que concluían en la fase inicial (con avenencia o sin ella) o proseguían con un/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, a partir del año 2014 hasta el 2022, la intervención de las y los profesionales se ha situado en una franja que oscila entre el 10,9 y el 4,5 % (2022) de los procedimientos iniciados, para subir un poco en el 2023 hasta el 5,6 %, con 37 expedientes en los que se ha requerido la intervención de un/a profesional dentro del total de 660 expedientes finalizados en dicho año.



RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN TÉRMINOS GLOBALES

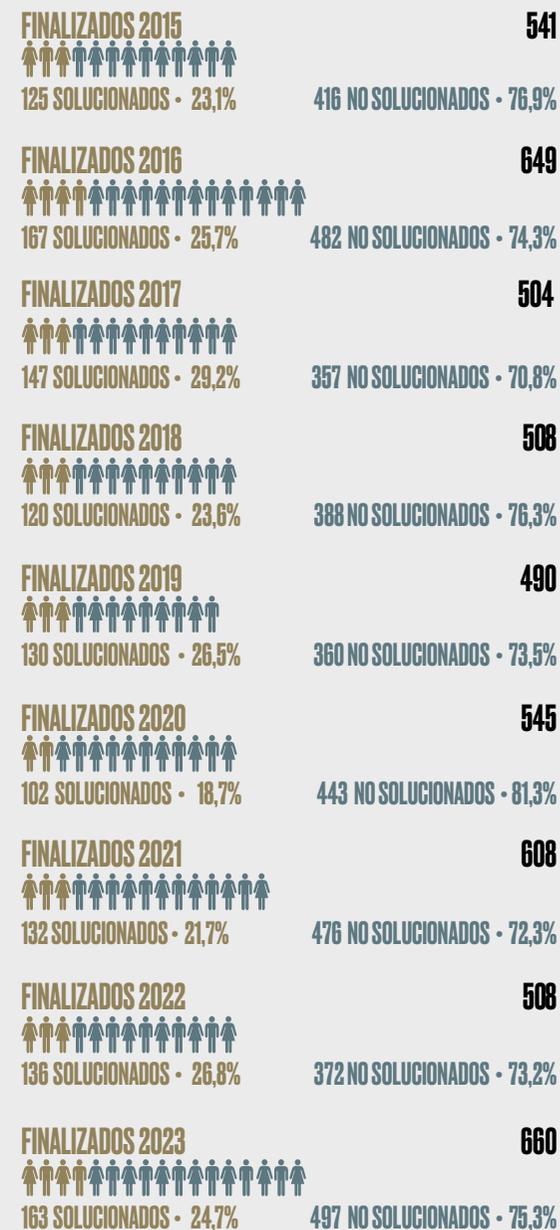
La tasa de solución de conflictos ha descendido levemente con relación al año 2022, situándose en un 24,7 % (163 procedimientos), lo que supone un decremento de 2,1 puntos porcentuales respecto al año anterior (26,8 %), pero manteniéndose 1,5 puntos por encima de la media anual del período 2018-2022 (23,2 %).

Esta cifra resulta de comparar las avenencias alcanzadas en el 2023 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año. Si la comparación se realizara con el total de solicitudes efectivamente tra-

mitadas (detráidas las desistidas y las archivadas por inadmisión a trámite, así como por las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería de un 27,7%.

Las diferencias porcentuales entre las tres sedes territoriales en cuanto a la solución de conflictos no son muy relevantes en el pasado año 2023 (Álava, 25,3 %; Bizkaia, 24,2 %; y Gipuzkoa, 25,2%), habiendo descendido el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo tanto en Álava como en Gipuzkoa e incrementado, en cambio, muy levemente en Bizkaia con respecto a los acordados en 2022.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES (2015-2023)

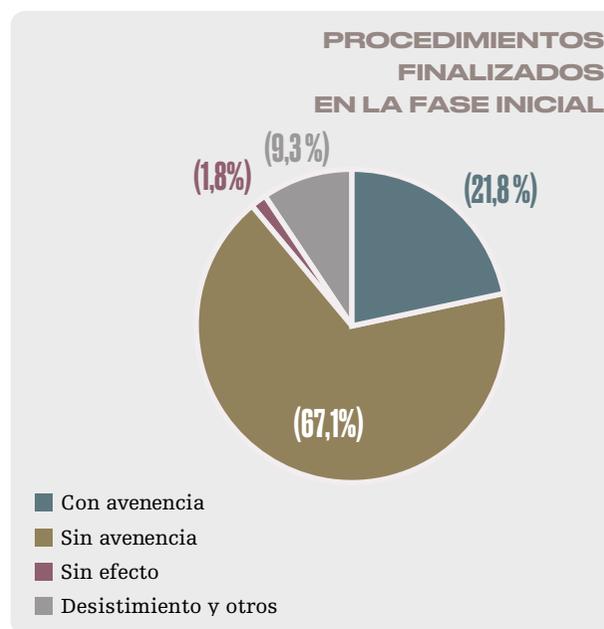


PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS FINALIZADOS EN LA FASE INICIAL

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 2023 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin iniciarse un procedimiento con profesional. En términos absolutos han sido 623 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 94,4 % de las 660 solicitudes finalizadas en el 2023, consolidando la línea histórica iniciada en el año 2013 a la que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.



En el año 2023, como se indica en el gráfico, el 21,8 % (136) de los conflictos colectivos que finalizaron en la fase inicial (623) concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un descenso de 3,1 puntos porcentuales con respecto al año 2022 (24,9 %).

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 2023 han sido únicamente 37 expedientes: 30 conciliaciones, 3 mediaciones y 4 arbitrajes. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 5,6 % de todos los procedimientos finalizados en el año 2023.

En cuanto al resultado de tales procedimientos, el porcentaje conjunto de conciliaciones y mediaciones finalizadas con avenencia en el 2023 se situó en el 72,7 % (24) del total de procedimientos resueltos en dichas fases (33) y en el 14,7 % de todos los acuerdos alcanzados en el marco del Acuerdo Preco (163). A ellos habría que sumar los 3 laudos emitidos en los 4 procedimientos de arbitraje finalizados en el año.

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 2023 finalizaron un total de 30 procedimientos de conciliación con profesional designado de común acuerdo entre las partes (4,5 % del total de procedimientos concluidos).

En el gráfico que sigue se presentan las formas de finalización de estas conciliaciones en los últimos años. La efectividad de esta conciliación con profesional continuó siendo muy elevada, como en toda la serie histórica, con 24 avenencias logradas, que representan un 80,0 % del total de las conciliaciones finalizadas durante 2023. Este dato supone, un aumento considerable con respecto al 68,4 % de asuntos solucionados en 2022, volviéndose a porcentajes similares a los de 2021 (84,2%).

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS CONCILIACIONES (2015-2023)



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 2023, de las 30 conciliaciones desarrolladas, 28 fueron procedimientos de acreditación de afiliación, ha-

biéndose producido avenencias en 21 de ellos, mientras que los 7 restantes concluyeron por desistimiento del sindicato solicitante (3) o por desacuerdo de la empresa en la aceptación del procedimiento de acreditación (4). En consecuencia, este año más de dos tercios de los acuerdos alcanzados en los procedimientos de conciliación se refieren a este tipo de procedimientos específicos de acreditación de afiliación.

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 2023 concluyeron 3 procedimientos de mediación (el 8,1 % de todos los procedimientos con intervención de profesional), con ninguna propuesta aceptada por ambas partes. Se confirma, por tanto, la tendencia a la baja de los expedientes de mediación, ya que se ha reducido en más de la mitad el número de dichos procedimientos (de 9 mediaciones en 2021, 4 en 2022 y 3 en 2023).

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS MEDIACIONES (2015-2023)



 Con avenencia

 Sin avenencia

 Con desistimiento y otros

ARBITRAJES

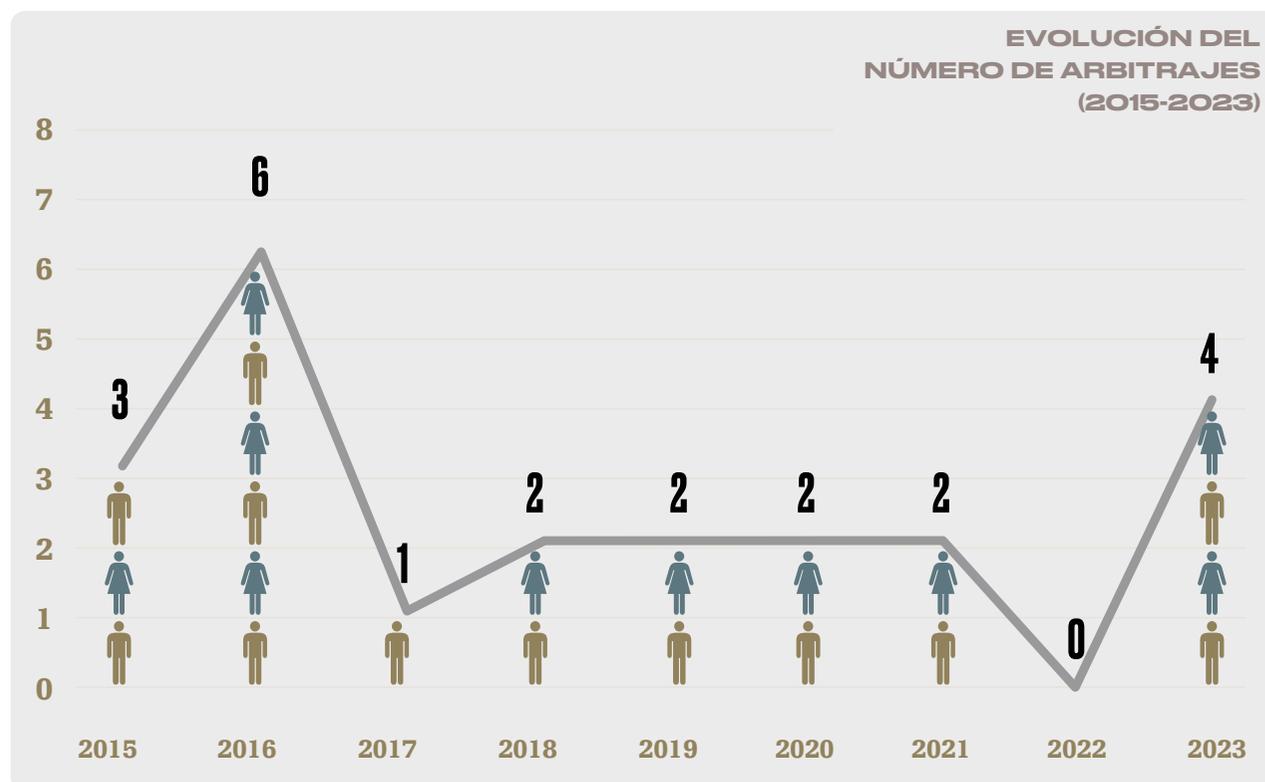
Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el o la profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia.

En el año 2023, se han desarrollado 4 arbitrajes, emitiéndose 3 laudos (75,0%). Se trata de un dato destacable porque es la segunda cifra más elevada de los últimos años, a excepción del 2016 en que se dictaron un total de 6 laudos arbitrales.

RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2023

Durante 2023 finalizaron 660 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores, lo que en términos porcentuales supuso un 29,9 % más que en el año 2022 (508). En 163 solicitudes se alcanzó una solución al conflicto, es decir, en el 24,7% del total de procedimientos concluidos, lo que implica un decremento de 2,1 puntos respecto al año anterior, que se situó en el 26,8 %. Sin embargo, tal y como se ha indicado anteriormente, el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo sería del 27,7 % 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 37 procedimientos con designación de profesional (incluidos los arbitrajes) asciende hasta el 73,0% de los casos, lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes aceptan su práctica.



Respecto a los conflictos individuales, su volumen es muy reducido y se limita a los 37 procedimientos tramitados en los últimos diez años. Aun así, el año 2023 ha sido excepcional porque se han presentado 23 solicitudes relativas a conflictos de este tipo, habiendo finalizado 21 de ellos sin avenencia.

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 2023, ya que en este año no ha habido restricciones para la celebración de reuniones presenciales. Al finalizar

el año 2023, conviven tanto encuentros telemáticos como otros presenciales o mixtos (presencial y virtual), siendo mayoría 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.

LA ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRECO EN 2023

La Comisión Paritaria del Preco, creada por el Acuerdo Interprofesional Preco para su interpretación y aplicación y para la elaboración de sus normas de aplicación, funciona en el seno del Consejo de Relaciones Laborales con el apoyo de su dirección y de su equipo gestor. En el año 2023, se han celebrado un total de cuatro reuniones de este órgano.

En la primera sesión (23 de febrero), además de analizar la evolución de los procedimientos Preco en el año 2022, se inició una reflexión sobre el perfil y sistema de propuesta de los y las profesionales del Preco y se valoró el impacto en el Acuerdo de la reforma del artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores. En las siguientes dos reuniones, que se desarrollaron los días 30 de marzo y 17 de mayo, se continuó con el análisis de los últimos dos asuntos mencionados. Finalmente, en la sesión del día 28 de septiembre, se actualizó el listado de profesionales de Álava y Gipuzkoa.

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).

Su decreto constitutivo estableció su sede en el Consejo de Relaciones Laborales y determinó que éste le provea de los medios necesarios para el ejercicio de sus competencias. Por eso damos breve noticia sobre su creación y actividad, aunque esta no figure entre las competencias que le atribuye su ley reguladora.

Su actividad comenzó mediante la toma de posesión por sus miembros en la sesión constitutiva celebrada el 13 de marzo de 2014. En dicho año se presentaron dos solicitudes de resolución de desacuerdo sobre inaplicación de convenio colectivo. Una de ellas fue objeto de desistimiento en los días siguientes a su presentación, y la otra dio lugar a la práctica de un procedimiento de arbitraje.

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 2023 se han realizado seis informes.

INFORME SEMESTRAL: EVOLUCIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE LA CAPV

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

En el año 2006 se inició la publicación de cuatro informes de periodicidad trimestral, que fueron reducidos a dos a partir de 2018, manteniéndose los mismos apartados, centrados en la evolución de la negociación colectiva, empleo y contratación.

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

INFORME SOCIOLABORAL ANUAL

Este plan de seguimiento sociolaboral se culmina con el informe anual en el que se aborda un análisis completo y una reflexión más cualitativa y detallada sobre el ejercicio en su conjunto. En el año 2023, el Consejo publicó el informe correspondiente a 2022, con el título «*Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2022.*»

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.

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 anterior estudio se realizó en el año 2021.

A lo largo de 2023 se ha elaborado un nuevo estudio, desglosando por sexo la población trabajadora afectada por los diferentes convenios colectivos, con el fin de poder incluir la vertiente de género en los análisis que realiza el Consejo.

Para su realización, como en ocasiones anteriores, se tomó como base la información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31 de marzo de 2023.

Con los resultados obtenidos se la llevado a cabo, durante el año 2023, la actualización de la estructura de la negociación colectiva, modificándose, al efecto, tanto la base de datos del Consejo como en los diferentes informes sobre la evolución de la negociación colectiva en la CAPV.

CONSULTAS DIVERSAS EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el año 2023 continuaron recibándose en el servicio de estudios numerosas peticiones de información sobre el número de empresas y población trabajadora, en ocasiones desagregada por sexos, incluidas en los diferentes ámbitos de negociación colectiva que inciden en la CAPV. El número aproximado de consultas de este tipo realizadas y contestadas fue de 46.

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 2022 el Presupuesto del Consejo para el ejercicio 2023. Este presupuesto inicial fue modificado en el Pleno ordinario de 7 de abril de 2023, incorporando al capítulo VI parte del remanente de 2022, quedando como sigue:

PRESUPUESTO 2023

1. INGRESOS CORRIENTES		2.738.709,00 €
1.1. Transferencias corrientes	2.738.709,00 €	
1.2. Otros ingresos	0,00 €	
2. GASTOS CORRIENTES		2.662.674,54 €
2.1. Gastos de personal	1.284.668,76 €	
2.2. Gastos de funcionamiento	1.378.005,78 €	
3. AHORRO BRUTO (1-2)		<u>76.034,46 €</u>
4. INGRESOS DE CAPITAL		27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €	
5. GASTOS DE CAPITAL		296.378,38 €
5.1. Inversiones reales	296.378,38 €	
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)		<u>(193.053,92 €)</u>
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)		<u>(193.553,92 €)</u>

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTO 2023

1. INGRESOS CORRIENTES		2.738.709,00 €
1.1. Transferencias corrientes	2.738.709,00 €	
1.2. Otros ingresos	0,00 €	
2. GASTOS CORRIENTES		2.607.544,51 €
2.1. Gastos de personal	1.266.954,12 €	
2.2. Gastos de funcionamiento	1.340.590,39 €	
3. AHORRO BRUTO (1-2)		131.164,49 €
4. INGRESOS DE CAPITAL		27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €	
5. GASTOS DE CAPITAL		198.048,95€
5.1. Inversiones reales	198.048,95 €	
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)		(39.594,46) €
7. VARIACIÓN NETA DE ACTIVOS FINANCIEROS		2.500,00 €
7.1. Variación de activos. Ingresos (devolución préstamos personal)	2.500,00 €	
7.2. Variación de activos. Gastos (concesión préstamos personal)	0,00 €	
8. SUPERÁVIT - (DÉFICIT PRESUPUESTARIO) (6+7)		(37.094,46) €

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

