

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

**532** *Ley 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales Lan Harremanen Kontseilua.*

Se hace saber a todos/as los/las ciudadanos/as de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado la siguiente Ley 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el ámbito de la Comunidad Autónoma existe un amplio entramado institucional de carácter sociolaboral.

En este entramado destacan tres entes consultivos u organismos:

- El Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua, creado por la Ley 9/1981, de 30 de septiembre.
- El Consejo Económico y Social Vasco / Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea, creado por la Ley 4/1984, de 15 de noviembre, modificada por la Ley 15/1994, de 30 de junio.
- El Consejo General de Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea, regulado en la Ley 7/1993, de 21 de diciembre, creadora del citado organismo autónomo.

Evidentemente, en una sociedad en la que la participación social en el quehacer público se entiende como un valor positivo, integrador y enriquecedor, con este listado no se agota la relación de órganos de la Comunidad Autónoma en los que se dan fórmulas de participación social en el entorno administrativo, ni tan siquiera son los únicos en los que dicha participación se produce en el ámbito laboral, pero sí son los tres organismos en los que coinciden tres características:

- Han sido creados por ley formal. En ello se distinguen, por ejemplo, del Consejo Vasco de la Formación Profesional.
- Tienen carácter y voluntad de permanencia, lo que les distingue, por ejemplo, de la Comisión de Seguimiento de los planes de empleo y formación que aparece en la ley de Presupuestos y que, en consecuencia, goza del mismo carácter temporal que ésta.
- Se trata de materias inequívocamente laborales (aunque en el Consejo Económico y Social Vasco / Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea no de forma exclusiva). Éste es el principal rasgo diferenciador respecto a los distintos organismos de encuentro de que disponemos en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Existen muchos de ellos que no son claramente laborales, y en los que no obstante existe presencia de los agentes económicos y sociales (Consejo Vasco de Bienestar Social, Consejo Asesor de Drogodependencias...), y otros que tienen una trascendencia económico-social importante pero que, o no son «stricto sensu» laborales (Consejo Vasco de la Función Pública), o su carácter laboral constituye una más de las posibles facetas a discutir en esos organismos (Consejo Escolar de Euskadi, entre otros muchos).

Refiriéndonos por tanto a los tres organismos citados al principio, el análisis del articulado de sus normativas reguladoras da lugar a que, de una parte, se perciban diferencias de tratamiento en algunas materias que suponen una contradicción que debe ser salvada, de forma que se establezca una regulación que responda a unos principios básicos aplicables a todos los organismos, y, de otra, se hace precisa la realización de alguna reforma de carácter técnico en la designación de los/as representantes sindicales,

como consecuencia de la nueva situación creada por la modificación producida en el sistema de elecciones sindicales por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Esos principios básicos a los que hacíamos referencia en el párrafo anterior sintetizan el espíritu de la reforma, y son:

1. En todos los entes u organismos de participación existentes en materia socio-laboral que se definan deberán tener presencia todos los sindicatos representativos y más representativos de la Comunidad.

Lo contrario supone un defecto de representación que desvirtúa su propio carácter.

2. En todos los órganos que se creen, bien reglamentariamente o bien por reglamentos internos (comisiones, consejos, órganos ejecutivos, etc.), en el seno de los organismos antes citados, deberán igualmente tener presencia todos los sindicatos representativos y más representativos de la Comunidad.

Este principio complementaría el anterior haciendo que esa representatividad se produzca en todos los niveles. Se logrará así que la delegación de facultades en órganos inferiores no desvirtúe la presencia sindical representativa en todas las decisiones.

3. Se debe establecer con carácter general la posibilidad de que las organizaciones discrepantes del acuerdo adoptado realicen voto particular que se adjunte siempre a dicho acuerdo.

4. Dada la modificación producida en el sistema de elecciones sindicales a que antes hacíamos referencia y que nos ha llevado a un procedimiento de elección continua, es preciso establecer un mecanismo por el cual la composición de los diferentes órganos refleje la representatividad que se ostenta en el momento de su creación o renovación, manteniéndose esa representación para todo el periodo de duración de la citada composición o renovación.

5. Por último hay un aspecto de la reforma que, aunque no tenga el mismo carácter de principio general o absoluto, merece ser destacado. Se trata de la cuestión del voto ponderado en la parte social de los órganos socio-laborales, inexorablemente unida al voto por grupos en los mismos.

El establecimiento del voto sindical en determinados entes u organismos de participación, en función de la representatividad que cada organización ostente, puede definirse como una peculiaridad de la realidad socio-laboral de Euskadi, que aporta un elemento indudablemente positivo: el voto sindical ponderado supone tener en cuenta la representatividad sindical de forma mucho más exacta en la adopción de los acuerdos.

Esta peculiaridad, además, ha obtenido el respaldo suficiente tanto del Parlamento Vasco (Ley 15/1994, de 30 de junio, de modificación de la ley del Consejo Económico y Social Vasco/Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea, en la que se instituyó por primera vez) como de las propias organizaciones sindicales, que así lo acordaron para el organismo de gestión de la formación continua.

No es menos cierto, no obstante, que la generalización de este principio a todos los entes u organismos en los que haya presencia sindical, de una parte, podría conducir a situaciones absurdas (piénsese en una decisión de este tipo en un órgano como el Consejo Escolar de Euskadi, por ejemplo, en el que la presencia sindical es una más en un foro de participación amplísimo -padres, alumnos, profesores, administración, empresarios sectoriales, etc.), y, de otra parte, supone una rigidez en la capacidad de actuación y maniobra de las distintas organizaciones sindicales que no es comprensible en todo tipo de órganos en los que participen.

La consecuencia de todo lo expuesto hasta ahora es evidente: sólo en aquellos órganos en los que por su especial naturaleza y funciones la posición del grupo sindical deba ser expresada como tal grupo y en los que la composición personal del mismo no respete la representatividad sindical obtenida puede establecerse el voto ponderado.

En base a esos principios deberán modificarse las tres normas citadas, si bien razones de técnica legislativa, ante las distintas situaciones que esta reforma supone, conllevan la necesidad de realizar tres proyectos de Ley distintos.

El presente proyecto de ley modifica exclusivamente el Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua, respecto del cual se ha optado por la elaboración de un nuevo texto legal completo en el que tengan reflejo las siguientes modificaciones:

1. Se trata de insertar en el texto de la norma aquellos principios de los referidos más arriba que no estaban recogidos en la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, que en concreto son los reflejados en los números 2, 4 y 5 antes citados.

2. Destaca igualmente el cambio de la mayoría para la adopción de decisiones, en el cual se pasa de exigir una mayoría cualificada del 60% a requerir mayoría absoluta. En este sentido no se puede obviar que esa mayoría cualificada traía su origen de la antigua redacción del artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Una vez que la reforma laboral ha modificado dicho precepto exigiendo mayoría absoluta, no existen razones que avalen el mantenimiento de la citada mayoría cualificada.

3. A fin de evitar dudas interpretativas, se introduce un nuevo precepto definiendo de forma más completa la naturaleza jurídica del Consejo.

4. Se recoge en el texto la modificación realizada por la Ley 4/1984, de 15 de noviembre, reguladora del CES, por la que se modificaron las funciones del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua. Se trata de una cuestión de mera claridad y técnica legislativa, máxime si se tiene en cuenta que con el conjunto de la reforma que se pretende la precitada ley va a ser formalmente derogada.

5. Se incorpora la regulación del régimen de incompatibilidades y deberes de los miembros del Consejo, así como de su presidente o presidenta y secretario o secretaria general.

6. Se mantiene el nombramiento por el Lehendakari del presidente o de la presidenta y el secretario o la secretaria general del Consejo, pero se establece que la designación de ambas figuras se realizará por el propio Consejo.

7. Se incorporan las remisiones a la Ley 2/1992, de 8 de mayo, de ordenación del personal al servicio del CRL en lo que afecta a las funciones del pleno, del presidente o presidenta, del secretario o secretaria general y al régimen del personal.

8. Se introduce un nuevo capítulo relativo al régimen económico-financiero y medios del Consejo.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Denominación y sede.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua (en adelante, el Consejo) tiene las funciones, composición y estructura que se establecen en la presente ley.

2. El Consejo tiene su sede en Bilbao. El pleno del Consejo podrá variar su sede con los requisitos que según su reglamento interno procedan.

#### Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

1. El Consejo es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento Vasco en materia sociolaboral y constituye, además, un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y la confederaciones empresariales.

2. El Consejo goza de personalidad jurídica propia, distinta de la de la Administración de la Comunidad Autónoma, con plena capacidad para el ejercicio de sus funciones, en los términos de la presente ley.

3. El Consejo es independiente del Gobierno y del Parlamento en el desarrollo de sus funciones.

## Artículo 3. *Funciones.*

1. De acuerdo con su naturaleza corresponden al Consejo las siguientes:
  - a) Formular propuestas al Gobierno o Departamentos del mismo referidas a política laboral.
  - b) Elaborar dictámenes, resoluciones, informes o estudios por propia iniciativa en materia laboral.
  - c) Fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito de la Comunidad Autónoma, territorial o sectorial.
  - d) Promover las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo, o a petición de las partes implicadas.
  - e) Promover la creación de comisiones paritarias a nivel de empresa o de Comunidad, bien sectoriales o globales.
  - f) Propiciar acuerdos de carácter interprofesional sobre materias concretas.
  - g) Propiciar la constitución de la comisión negociadora en sectores en que existan particulares dificultades al respecto.
2. El Gobierno remitirá semestralmente un informe acerca de la situación económica de la Comunidad Autónoma, así como sobre las materias propias del Consejo.

## Artículo 4. *Composición.*

1. El Consejo tendrá carácter paritario y estará integrado por siete miembros efectivos en representación de las organizaciones y confederaciones sindicales e igual número por las confederaciones empresariales. Forman parte del Consejo el presidente o la presidenta y el secretario o la secretaria general que no tendrán derecho a voto.
2. Se nombrarán igual número de suplentes que de miembros efectivos.
3. En la composición del Consejo estará garantizada la presencia de representantes designados por las organizaciones y confederaciones sindicales que en el momento de la constitución o renovación del Consejo ostenten la condición de más representativas y las representativas que hayan obtenido el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, según cómputo y homologación realizados por el Gobierno Vasco y en proporción a su representatividad. En cualquier caso, dichas organizaciones y confederaciones sindicales tendrán presencia en el Consejo.
4. En todos los órganos que se creen en el seno del Consejo deberá establecerse la presencia de las organizaciones y confederaciones sindicales en los términos señalados en el párrafo anterior.
5. Los representantes de las confederaciones empresariales serán designados por las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma vasca que ostenten la representación institucional de los empresarios según la normativa general de aplicación.

## Artículo 5. *Designación.*

Los miembros del Consejo en representación de las organizaciones y confederaciones sindicales y de las confederaciones empresariales serán designados por éstas y nombrados por el Lehendakari.

## Artículo 6. *Duración.*

1. La duración del mandato de los miembros del Consejo será de dos años, sin perjuicio de su reelección.
2. No obstante dicho plazo, las organizaciones y confederaciones sindicales y las confederaciones empresariales podrán sustituir a las personas que hubieran designado como miembros efectivos o suplentes.

## Artículo 7. *Incompatibilidades y deberes.*

1. La condición de miembro, presidente o presidenta y secretario o secretaria general será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo o actividad que impida o menoscabe el desempeño de las funciones encomendadas.

2. En particular, será incompatible con cualquiera de los siguientes cargos o actividades:

- a) Lehendakari, Vicepresidente, Consejero o Consejera y altos cargos del Gobierno.
- b) Parlamentario o parlamentaria de las Cortes Generales, del Parlamento Vasco o del Parlamento Europeo.
- c) Diputados Generales, Diputados y Diputadas Forales y altos cargos de las Diputaciones forales.
- d) Integrante de las Juntas Generales de los territorios históricos.
- e) Miembro del Consejo Vasco de Finanzas Públicas.

3. La posible concurrencia de una causa de incompatibilidad será examinada por el pleno del Consejo.

4. Los miembros del Consejo deberán guardar reserva en relación a las actuaciones del Consejo que por decisión de sus órganos se declaren reservadas.

## CAPÍTULO II

### Órganos y funcionamiento

## Artículo 8. *Funcionamiento.*

1. El Consejo funcionará en pleno y comisiones de trabajo.

2. Las decisiones se adoptarán por acuerdo de la mayoría absoluta de la representación de las personas componentes de cada parte del Consejo.

3. En el seno de cada una de las partes la votación se realizará del modo siguiente:

a) Los miembros designados por las organizaciones y confederaciones sindicales tendrán un voto ponderado, de acuerdo con la representatividad acreditada conforme a lo dispuesto en el artículo 4.3 de esta ley. Cada persona de este grupo ejercerá la parte alícuota de la representatividad electoral que corresponda a su sindicato.

b) Los miembros designados por las confederaciones empresariales tendrán un voto.

4. Los miembros que discrepen de los acuerdos adoptados por el Consejo en el pleno o en las comisiones podrán formular su voto reservado, expresando su parecer sobre la cuestión planteada, que en todo caso deberá unirse al acuerdo.

## Artículo 9. *El pleno.*

1. El pleno, integrado por todos los componentes del Consejo, tendrá las competencias siguientes:

a) Acordar directrices sobre temas específicos de las relaciones laborales destinados a su toma en consideración por las organizaciones y confederaciones sindicales y por las confederaciones empresariales.

b) Adoptar los acuerdos a que se refieren las funciones citadas en el artículo 3 de esta ley.

c) Ser informado periódicamente del funcionamiento de los servicios del Consejo y hacer las sugerencias que considere convenientes para una mayor eficacia en su actuación.

d) Acordar el nombramiento de aquellas personas que por su reconocida competencia e imparcialidad en materia de relaciones laborales hayan de ejercer las funciones de mediación y arbitraje.

e) Formalizar cuantos acuerdos sean necesarios para el cumplimiento de sus fines.

f) Ejercer las funciones que en materia de personal le corresponden conforme al artículo 2 de la Ley 2/1992, de 8 de mayo, de ordenación del personal al servicio del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

2. Las sesiones no serán públicas, salvo en los supuestos en que el pleno lo acordara expresamente al comenzar su reunión. El pleno se reunirá al menos una vez al trimestre.

3. El Pleno dispondrá de los servicios técnicos y administrativos necesarios para la realización de sus funciones, así como, en su caso, del asesoramiento de los expertos que considere oportuno, pudiendo solicitar las informaciones que considerara necesarias de los diversos Departamentos del Gobierno.

#### Artículo 10. *Las comisiones.*

1. Las comisiones de trabajo son grupos de estudio para la elaboración de informes o dictámenes en las materias propias de la competencia del Consejo.

2. El pleno del Consejo podrá crear asimismo las comisiones especiales que considere necesarias para temas concretos.

3. El pleno del Consejo establecerá reglamentariamente la forma de actuación, número y composición de las comisiones, respetando lo prevenido en el artículo 4.3 de esta ley.

#### Artículo 11. *El presidente o la presidenta.*

1. El presidente o la presidenta del Consejo será designado y cesado por éste y nombrado por el Lehendakari y permanecerá en su cargo durante cinco años, sin perjuicio de poder ser designado para un nuevo mandato como máximo.

2. Son funciones del presidente o presidenta:

a) Ostentar la representación honorífica del Consejo.

b) Convocar las sesiones del pleno, presidirlas y moderar el desarrollo de sus debates.

c) Formular el orden del día de las reuniones del Consejo, en el que necesariamente deberán figurar las propuestas que soliciten los miembros del pleno, del modo que reglamentariamente se establezca.

d) Someter a la consideración del Consejo los asuntos y cuestiones de su competencia.

e) Visar las actas, publicar los acuerdos del Consejo y disponer el cumplimiento de los mismos.

f) Ejercer las facultades que en materia de personal le atribuye el artículo 3 de la Ley 2/1992, de 8 de mayo, de ordenación del personal al servicio del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

g) Cuantas otras funciones sean propias de su condición de presidente o presidenta o le sean atribuidas por la ley o el reglamento de funcionamiento del Consejo.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1, si, producido el cese del presidente o presidenta, en el plazo de seis meses no se produjera la designación por el Consejo, corresponderá al Lehendakari la designación y el nombramiento de la persona que desempeñará dicho cargo.

Artículo 12. *El secretario o la secretaria general.*

1. El secretario o la secretaria general será secretario o secretaria del pleno y será designado y cesado por el Consejo y nombrado por el Lehendakari y permanecerá en su cargo durante cinco años, sin perjuicio de poder ser designado para un nuevo mandato como máximo.

2. Son funciones del secretario o secretaria general:

a) Asistir como secretario o secretaria al pleno, ejerciendo las funciones propias de tal cargo.

b) Ejercer la coordinación técnico-administrativa de los distintos servicios del Consejo y velar por su eficacia y funcionamiento.

c) Inspeccionar el funcionamiento de las distintas dependencias del Consejo.

d) Autorizar el acta y dar el curso correspondiente a los acuerdos que se adopten, con el visto bueno del presidente o presidenta.

e) Certificar los actos y acuerdos que se realicen o adopten por el Consejo.

f) Despachar con el presidente o presidenta los asuntos ordinarios y aquellos otros que le sean encargados por éste.

g) Ejercer las funciones que en materia de personal le atribuye el artículo 4 de la Ley 2/1992, de 8 de mayo, de ordenación del personal al servicio del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

h) Elaborar una memoria, al menos anual, que informe sobre las actividades del Consejo y la situación laboral en la Comunidad Autónoma para su presentación y consiguiente aprobación por el pleno del Consejo, que será elevada al Parlamento y al Gobierno dentro de los seis primeros meses de cada año.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1, si, producido el cese del secretario o secretaria general, en el plazo de tres meses no se produjera la designación por el Consejo, corresponderá al Lehendakari la designación y el nombramiento de la persona que desempeñará dicho cargo.

### CAPÍTULO III

#### Régimen Económico-Financiero y Medios del Consejo

Artículo 13. *Financiación, régimen económico y de control.*

1. Bajo el principio de autonomía económico-financiera, el Consejo aprobará y ejecutará su presupuesto, financiándose éste con las cantidades que le sean asignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. Dentro del primer semestre del año el Consejo remitirá al Departamento competente en materia de seguimiento y control de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi la información auditada referida a su situación presupuestaria y financiera al final del ejercicio precedente, pudiendo llevarse a cabo las comprobaciones de carácter económico-financiero que por dicho Departamento se establezcan.

Artículo 14. *Régimen de patrimonio y contratación.*

1. Los bienes y derechos que adquiera el Consejo pertenecerán al patrimonio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. El Consejo podrá solicitar directamente al Departamento competente en materia de patrimonio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi la adscripción de bienes y derechos del patrimonio de Euskadi para el cumplimiento de sus fines, ostentando, a estos solos efectos, sobre ellos las mismas facultades y obligaciones que se prevén para los entes públicos de Derecho privado en la Ley 14/1983, de 27 de julio, de Patrimonio de Euskadi.

3. La contratación del Consejo se ajustará a los principios de publicidad, concurrencia y salvaguarda del interés público, desarrollándose en régimen de Derecho privado.

Artículo 15. *Régimen retributivo.*

1. El presidente o la presidenta percibirá las retribuciones que establezca el Pleno del Consejo, sin que en ningún caso puedan exceder, por todos los conceptos, de las establecidas para el cargo de Viceconsejero del Gobierno Vasco.

2. El secretario o la secretaria general percibirá las retribuciones que establezca el Pleno del Consejo, sin que en ningún caso puedan exceder, por todos los conceptos, de las establecidas para el cargo de Director del Gobierno Vasco.

3. El presidente o la presidenta y el secretario o la secretaria general tendrán derecho a ser resarcidos de cuantos gastos se vean obligados a realizar por razón de su actividad, en los términos que establezca el reglamento de funcionamiento del Consejo.

4. El pleno aprobará las asignaciones económicas que tengan derecho a percibir las personas de las confederaciones y organizaciones a que se refiere el artículo 4.1 de esta ley.

Artículo 16. *Régimen del personal del Consejo.*

El personal al servicio del Consejo se regirá por lo establecido en la Ley 2/1992, de 8 de mayo, de ordenación del personal al servicio del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

Disposición transitoria.

Los miembros del Consejo seguirán siendo los legalmente designados a la entrada en vigor de esta ley y por el plazo para el que lo fueron.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente ley, y expresamente la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, sobre Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Gobierno Vasco para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del País Vasco».

Por consiguiente, ordeno a todos los/las ciudadanos/as de Euskadi, particulares y autoridades, que la guarden y hagan guardarla.

Vitoria-Gasteiz, 14 de julio de 1997.—El Lehendakari, José Antonio Ardanza Garro.

[Publicada en el «Boletín Oficial del País Vasco» número 142, de 28 de julio de 1997. Esta ley se publica en su redacción original aprobada por el Parlamento Vasco, de conformidad con lo previsto en el artículo 27.5 del Estatuto de Autonomía del País Vasco y el artículo 6.1.b) del Real Decreto 181/2008, de 8 de febrero, de ordenación del diario oficial «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de su vigencia actual]