

# 2005 Memoria

**CRL**  **LHK**  
Lan Harremanen Kontseilua  
Consejo de Relaciones Laborales

Depósito Legal: BI-1569-06

Fotocomposición e impresión: Estudios Gráficos Zure, S.A.  
Ctra. Lutxana-Asua, 24A - 48950 Erandio Goikoa (Bizkaia)

**2005**  
**Memoria**



# Índice

<b>Introducción</b> .....	7
<b>Certificación</b> .....	9
<b>Organización interna y composición</b> .....	11
<b>Actividad del Pleno y comisiones</b> .....	17
<b>Actividad consultiva</b> .....	23
<b>Los procedimientos de solución de conflictos Preco</b> .....	27
<b>Estudios y publicaciones</b> .....	41
<b>Actividad institucional</b> .....	53
<b>Información presupuestaria</b> .....	57
<b>Anexo: Texto de los informes del CRL en 2005</b> .....	63



# Introducción

La actividad del Consejo durante el año 2005 ha estado caracterizada por la continuidad. Esta línea de continuidad se traduce en que de una parte se han atendido con normalidad las tareas vinculadas a la función consultiva, la gestión del Preco y la realización de los estudios y publicaciones sobre la realidad sociolaboral y la negociación colectiva, pero de otra, seguimos sin dar respuesta a las lagunas puestas de manifiesto durante los últimos años.

En el ejercicio de la función consultiva se ha trabajado conforme al procedimiento de elaboración de informes aprobado en 2004 y la labor realizada apunta hacia la consolidación de una línea de trabajo positiva. Dentro de la función consultiva, el Consejo recibió en junio de 2004 una solicitud de informe realizada por el Parlamento Vasco sobre la evolución de la temporalidad y las modalidades contractuales de trabajo en la CAPV que incluyese también la emisión de un diagnóstico acerca de esta materia. Esta solicitud tenía la particularidad de que se trataba de la primera efectuada por el Parlamento Vasco durante los casi 25 años de existencia del CRL.

Durante año y medio hemos estado trabajando en la elaboración de dicho informe y analizado hasta tres documentos preparados por los servicios técnicos del Consejo, dos de los cuales, los dos últimos, incorporaban parte de las sugerencias realizadas por los miembros de la Comisión. Pero, al final, no hemos sido capaces de salvar los obstáculos para que se aprobara el informe. Sin embargo, los trabajos realizados proporcionan elementos que pueden ser de utilidad para un mejor conocimiento de la realidad de la contratación laboral y la temporalidad en la CAPV. Lo que hace falta en torno a los problemas que plantea la temporalidad es que se adopten las medidas conducentes a su reducción a tasas razonables. El Consejo no ha entrado en esta materia.

En la actividad del Preco hemos conseguido frenar la bajada de la intervención de los profesionales en los procedimientos y ha aumentado el porcentaje de acuerdos que se han conseguido. El proceso de reflexión acerca de la gestión de procedimientos y su práctica nos ha llevado a incorporar algunos ajustes a fin de contribuir a que el Preco



sea un instrumento en permanente adaptación para prestar un servicio ágil y eficaz a las partes.

Como servicio complementario a la gestión del Preco, durante los últimos años las sedes territoriales del CRL han ido acogiendo cada vez más las reuniones de las partes para la negociación de los convenios colectivos sectoriales actuando también en bastantes casos como sede de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos sectoriales. Este es un servicio que resulta muy útil y permite a las partes disponer de un ámbito neutral para la negociación colectiva sectorial, para la actuación de las comisiones paritarias de interpretación y aplicación de los convenios y la gestión de la solución de los conflictos laborales.

En la actividad relativa a estudios e informes seguimos procurando una mejora permanente de los contenidos.

Pero junto a la actividad desplegada no parece adecuado pasar por alto lo que constituyen las lagunas del Consejo. En este orden están aquellas funciones que figuran entre las que corresponden al Consejo y no son asumidas. En este sentido cabe citar todo lo concerniente a la negociación colectiva. A este respecto como datos relevantes cabe señalar que a finales del año 2005, de los convenios colectivos que se registran en la CAPV cuya vigencia había finalizado el 31 de diciembre de 2004 o con anterioridad, se encontraban sin renovar 230, de los cuales 59 eran convenios colectivos sectoriales. Las personas incluidas en los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos no renovados eran 208.453, un 45,4% del total del personal asalariado cuyas condiciones de trabajo están reguladas en convenios registrados en la CAPV.

Lo anterior nos muestra la situación de dificultad en la negociación colectiva, especialmente la sectorial. Habida cuenta que entre las funciones del Consejo figura la de fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito de la Comunidad Autónoma, territorial o sectorial, sería lógico pensar que el Consejo algo tendría que decir y hacer en esta materia. Pero no es así. Es más, este problema no está en la agenda del Consejo. Incluso y aún cuando el Preco contempla la posibilidad de utilizar sus procedimientos en los supuestos de ausencia de negociación en periodos dilatados de tiempo, estos conflictos, salvo alguna excepción, no se canalizan a través de sus vías autónomas de composición.

Lo señalado nos lleva, aunque resulte recurrente, a una cuestión que no parece correcto eludir y que no deja precisamente en buen lugar al Consejo. El balance de la gestión de esta institución en el año 2005 nos vuelve a indicar que el Consejo sigue sin asumir las tareas que tiene encomendadas como órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y empresariales. El Consejo sigue sin ocuparse de los problemas más importantes que afectan al mundo del trabajo y las relaciones laborales y, en dicha medida, nuestra contribución a la mejora de las relaciones laborales es muy escasa.

Martin Auzmendi Aierbe  
Presidente



# Certificación

Tomás Arrieta Heras, secretario general del Consejo de Relaciones Laborales

## CERTIFICO

Primero, que el Pleno del Consejo de Relaciones Laborales en su sesión de 27 de junio de 2006 aprobó la Memoria de actividades del propio Consejo de Relaciones Laborales correspondiente al año 2005.

Segundo, que la presente publicación recoge en su integridad el texto de la Memoria aprobada por el Pleno en el acuerdo referido.

Y a los efectos oportunos firmo la presente en Bilbao, a 27 de junio de 2006.

Tomás Arrieta Heras  
Secretario general



# **Organización interna y composición**



## 1. Organización interna

El Consejo de Relaciones Laborales, órgano de la Comunidad Autónoma Vasca, fue creado por la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, si bien su regulación actual se encuentra contenida en la Ley 11/1997, de 27 de junio. Es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento vascos en materia sociolaboral y constituye además un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y las confederaciones empresariales.

Es un ente bipartito y paritario integrado por siete miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales e igual número de ellos designado por las confederaciones empresariales. En la actualidad está compuesto: por la parte sindical, por tres miembros designados por ELA, dos por CC.OO. de Euskadi, uno por LAB y uno por UGT de Euskadi y; por la parte empresarial, los siete miembros han sido designados por la Confederación Empresarial Vasca, Confebask.

Forman parte también del Consejo su presidente o presidenta y su secretario o secretaria general, si bien no tienen derecho a voto.

El Consejo, como órgano de encuentro entre las organizaciones sindicales y las confederaciones empresariales, tiene atribuidas las siguientes funciones:

- Propiciar acuerdos de carácter interprofesional sobre materias concretas.
- Fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios colectivos.
- Promover las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo.

Y como instancia de participación institucional:

- Formular propuestas al Gobierno o departamentos de éste en materia de política laboral.



- Elaborar dictámenes, resoluciones, informes o estudios por propia iniciativa en materia laboral.
- Además el Consejo desarrolla la función consultiva del Gobierno y el Parlamento vascos en materia sociolaboral.

## 2. Miembros del Consejo

En el año 2005 se produjo la renovación de los miembros del Consejo de Relaciones Laborales, que habían cumplido su mandato anterior. La relación de los nuevos miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales se publicó en el Boletín Oficial del País Vasco de 29 de abril de 2005. No obstante, a lo largo del año se produjeron algunos cambios en la composición del Consejo, concretamente entre los miembros designados por UGT de Euskadi, ya que su normativa reguladora contempla la posibilidad de que las organizaciones realicen sustituciones de los miembros cuya designación les corresponde dentro de un mismo período. Así, la composición del Consejo al 31 de diciembre de 2005 era la siguiente:

PRESIDENTE: D. Martin Auzmendi Aierbe

SECRETARIO GENERAL: D. Tomás Arrieta Heras

MIEMBROS EFECTIVOS:

POR LA PARTE SINDICAL:

*Miembros designados por Eusko Langileen Alkartasuna (ELA)*

*Titulares:*

D. Sebastián Andreu Larrañaga  
D. Adolfo Muñoz Sanz  
D. Eustakio Uranga Apeztegia

*Suplentes:*

Dña. Nere Urrestarazu Zameza  
D. Bixente Harriola Albizu  
D. Luis Manuel Agirre Elustondo

*Miembros designados por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CC.OO.)*

*Titulares:*

D. Eduardo García Elosua  
D. Jaime Gómez Devesa

*Suplentes:*

Dña. María Dolores García García  
Dña. Felisa Piedra Gao



*Miembros designados por Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB)*

*Titular:*

Dña. Garbiñe Aranburu Irazusta

*Suplente:*

D. José Luis Rezabal Zurutuza

*Miembros designados por la Unión General de Trabajadores (UGT) de Euskadi*

*Titular:*

Dña. Pilar Collantes Ibáñez

*Suplente:*

Dña. Emilia Montserrat Málaga Pérez

POR LA PARTE EMPRESARIAL:

*Miembros designados por la Confederación Empresarial Vasca (ConfeBask)*

*Titulares:*

D. Juan Ugarte Aguirrezabal  
D. Francisco Javier Aspiazu Lasuen  
D. Jaime Fernández Alcedo  
D. Arturo R. García Sanz  
D. José María Ruíz Urchegui  
D. Fernando Raposo Bande  
D. José Guillermo Zubia Guinea

*Suplentes:*

D. Juan Ramón Apezetxea Escudero  
D. Matías Gómez Conde  
D. Jon Bilbao Saralegui  
D. Enrique González Sal  
D. Mikel Andereiz Vélez  
Dña. Virginia Múgica Conde  
D. José María Acedo Peña

### **3. Personal del Consejo**

El Consejo de Relaciones Laborales cuenta con el siguiente personal: un coordinador jurídico, un responsable de estudios socioeconómicos, un técnico jurista, una jefa de administración, un traductor intérprete, un técnico de negociación colectiva, dos secretarías de alto cargo y cuatro auxiliares administrativas. Además, como personal eventual, cuenta con tres responsables de los servicios territoriales del Preco en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.





# **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. Durante 2005 las reuniones de dichos órganos han sido las siguientes:

***Pleno del Consejo:***

- 17 de marzo
- 18 de mayo
- 4 de octubre
- 23 de diciembre

***Comisión Preparatoria***

Esta comisión tiene sus reuniones en función de las reuniones del Pleno del Consejo, ya que es la encargada, entre otros asuntos, de fijar el orden del día de éste:

- 2 de marzo
- 27 de abril
- 14 de septiembre
- 30 de noviembre

***Comisión de Presupuestos***

- 14 de septiembre



### **Comisión de Informes**

La Comisión de Informes es la encargada de llevar a cabo la función consultiva del Consejo. Durante 2005, esta comisión se ha reunido en varias ocasiones en relación con los siguientes informes:

- *Proyecto de Orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en el referéndum consultivo de 20 de febrero de 2005*
  - 2 de febrero
  
- *Solicitud de informe del Parlamento Vasco sobre el seguimiento de las modalidades contractuales en la CAPV y sobre la evolución de la temporalidad en la misma*
  - 2 de marzo
  - 3 de noviembre
  - 24 de noviembre
  - 2 de diciembre
  
- *Proyecto de Orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco de 17 de abril de 2005*
  - 17 de marzo
  
- *Proyectos de Decreto del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social de modificación de los decretos 327/2003, de 23 de diciembre por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral, 328/2003, de 23 de diciembre, de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas y 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo*
  - 5 de mayo
  - 18 de mayo
  
- *Proyecto de Decreto del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2006*
  - 9 de junio



- *Proyecto de Decreto del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social de modificación del Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo*

– 14 de septiembre

Además de éstas, que son propiamente comisiones del Consejo, también se reúne en él la Comisión Paritaria del Preco, dado que las organizaciones firmantes de este Acuerdo Interprofesional encomendaron al Consejo su gestión. Dicha comisión se reunió en dos ocasiones durante 2005, los días 27 de abril y 23 de diciembre, y de su actividad se da cuenta en el capítulo de esta Memoria dedicado al Preco.



## **Actividad consultiva**





## **1. La actividad consultiva del Consejo**

Durante el ejercicio 2005 al que se refiere la presente Memoria, el desarrollo de la función consultiva del Consejo de Relaciones Laborales se ha ajustado a los criterios establecidos y aprobados por su propia Comisión de Informes en un acuerdo adoptado en el mes de marzo de 2004, del cual, por otra parte, ya se daba noticia en la memoria del año 2004.

La filosofía de este acuerdo consistía en diferenciar la opinión común del Consejo, en cuanto ente consultivo específico para el desarrollo en el ámbito de la CAPV de la política socio-laboral, de las opiniones particulares de los miembros que lo integran, que pueden ser imputadas, en su caso, al miembro que las realiza o a la organización que lo ha designado, pero no al Consejo en su conjunto.

Bajo estos criterios se han realizado los informes que, a lo largo del ejercicio 2005, fueron solicitados al Consejo de Relaciones Laborales, distinguiendo en cada uno de ellos lo que constituye opinión particular de lo que conforma la opinión común que, en caso de acuerdo, se consigna siempre bajo el rótulo específico de “Dictamen del Consejo de Relaciones Laborales”.

Continuando una práctica que iniciamos en el año 2004, el texto de estos informes se incorpora en todos los casos, una vez enviados al órgano solicitante, a la página Web del Consejo, para posibilitar así el acceso a su contenido a todos cuantos estuvieran interesados en él.

A continuación relacionamos las peticiones de informe recibidas en el Consejo de Relaciones Laborales durante el ejercicio 2005 y, para facilitar su consulta, transcribimos en el anexo de la presente memoria el texto de todos los informes elaborados por la Comisión de Informes en relación con aquellas solicitudes.



## 2. Solicitudes de informe

1. *Proyecto de Orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en el referéndum consultivo de 20 de febrero de 2005.*

El informe sobre este proyecto de orden fue emitido por la Comisión de Informes con fecha 2 de febrero de 2005.

2. *Solicitud de informe del Parlamento Vasco sobre el seguimiento de las modalidades contractuales en la CAPV y sobre la evolución de la temporalidad en la misma.*

La Comisión de Informes se reunió en cuatro ocasiones durante 2005, la última de ellas el 2 de diciembre, y finalizó su trabajo a comienzos de 2006 sin que se emitiera informe alguno, ya que no se alcanzaron las mayorías necesarias para ello.

3. *Proyecto de Orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco de 17 de abril de 2005.*

El informe sobre este proyecto de orden fue emitido por la Comisión de Informes con fecha 17 de marzo de 2005.

4. *Proyectos de Decreto del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social de modificación de los decretos 327/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral, 328/2003, de 23 de diciembre, de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas y 329/2003, de 23 de diciembre por el que se regulan las ayudas al empleo.*

El informe sobre estos proyectos de decreto fue emitido por la Comisión de Informes con fecha 18 de mayo de 2005.

5. *Proyecto de Decreto, por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2006.*

El informe sobre este proyecto de decreto fue emitido por la Comisión de Informes con fecha 9 de junio de 2005.

6. *Proyecto de Decreto del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social de modificación del Decreto 329/2003, de 23 de diciembre por el que se regulan las ayudas al empleo.*

El informe sobre este proyecto de decreto fue emitido por la Comisión de Informes con fecha 14 de septiembre de 2005.

**Los procedimientos  
de solución de  
conflictos Preco**



Durante el año 2005 el Consejo de Relaciones Laborales ha continuado gestionando a través de sus tres servicios territoriales el denominado acuerdo Preco, suscrito en fecha 16 de febrero de 2000, (BOPV nº 66 de 4 de Abril de 2000), por la totalidad de las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de Euskadi. Por ello, las memorias de actividades del Consejo incluyen información sobre el Preco.

Continuando con un criterio que iniciamos en la memoria del año 2004, la presentación de los datos se hace de acuerdo con dos parámetros distintos. De una parte consignamos la totalidad de las solicitudes recibidas en el ejercicio 2005 para comparar esta cifra con la de años anteriores y ofrecer así una visión de la evolución de la conflictividad laboral formalizada u oficializada en la CAPV y de otra, a partir de los expedientes finalizados en 2005 realizamos un análisis más cualitativo de los resultados asociados a la gestión del Preco.

Además de los datos relativos a la gestión del Preco y de las reflexiones asociadas a ellos, en este apartado de la presente Memoria damos cuenta también de la renovación del acuerdo de la Comisión Paritaria sobre el punto 6 del Preco, que permite la asunción por éste, con determinadas condiciones, de regulaciones particulares referidas a la solución de conflictos laborales incorporadas a algunos convenios colectivos y de la puesta en marcha de una nueva aplicación informática para la gestión de los procedimientos.

## **1. Solicitudes recibidas**

El número de solicitudes recibidas en el año 2005 se ha mantenido en términos similares al de 2004. Durante el ejercicio a que se refiere la presente memoria tuvieron entrada en el Preco 344 solicitudes (8 menos que el año anterior). Este ligero descenso que en términos porcentuales apenas supera el 2%, tuvo, sin embargo, especial incidencia en el territorio histórico de Álava, donde la disminución con respecto al ejercicio anterior se sitúa por encima del 23%.



En cualquier caso, y con independencia de pequeñas oscilaciones de carácter coyuntural, los números parecen indicar que la “conflictividad oficializada” se mantiene en valores sustancialmente similares a los años precedentes (323 en 2001, 333 en 2002, 377 en 2003 -que constituye probablemente el techo de la tendencia ascendente observada desde el año 2000-, y 352 en 2004).

Nuevamente este año, todas las solicitudes corresponden a conflictos colectivos, a pesar de que el acuerdo de la Comisión Paritaria sobre la admisión de algunas particularidades de convenios colectivos que remiten a las vías del Preco para el conocimiento y tramitación también de ciertos conflictos individuales, fue prorrogado expresamente en el 2005.

Sea como fuere, hay que constatar un año más que las solicitudes presentadas en el Preco constituyen prácticamente el 100% de la conflictividad formalizada en la CAPV como consecuencia directa de la asunción por el Acuerdo Interprofesional firmado en el año 2000 de la conciliación obligatoria previa a la vía judicial en materia de conflictos colectivos. El Preco debe entenderse por tanto como el cauce natural y definitivamente consolidado para la tramitación de los conflictos colectivos.

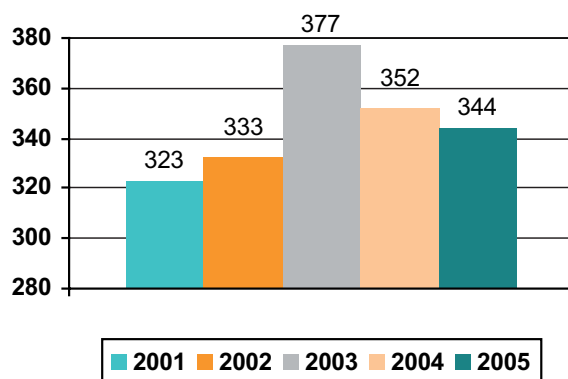
En el cuadro que incluimos a continuación se muestra la distribución territorial de las solicitudes junto con la referencia al número de trabajadores implicados en ellas.

CAPV	Número de procedimientos	344
	Personas afectadas	91.962
Álava	Número de procedimientos	65
	Personas afectadas	44.212
Bizkaia	Número de procedimientos	182
	Personas afectadas	26.137
Gipuzkoa	Número de procedimientos	97
	Personas afectadas	21.613



Por su parte la evolución de los últimos cinco años en términos de solicitudes recibidas es la siguiente:

### Solicitudes recibidas: 2001-2005



## 2. Gestión de los procedimientos

Como ya se ha advertido en la introducción del presente apartado, el análisis sobre la gestión de los procedimientos se hará a partir de los finalizados en el 2005. Algunos de ellos se han iniciado en el propio año 2005 y otros se refieren a solicitudes formuladas el año anterior. Son en total 349 expedientes (34 de los cuales se iniciaron en el año 2004).

### *Los procedimientos según su modo de finalización*

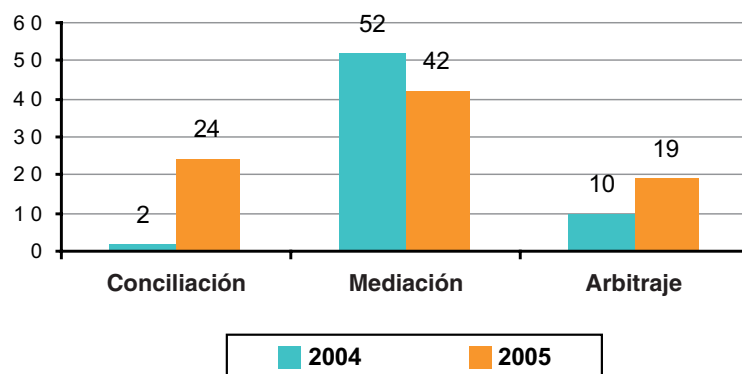
El primer análisis distingue los procedimientos analizados (349) en función del modo en que finalizan. En este punto mantenemos el criterio seguido en las memorias precedentes, y diferenciamos, por tanto, las solicitudes que no han superado el encuentro previo ante el responsable de la sede territorial y las que, por decisión voluntaria de las partes en conflicto, dieron lugar a la iniciación de un procedimiento de conciliación, mediación o arbitraje con intervención de los profesionales que componen las listas del Preco.

Desde la implantación del nuevo Preco se venía observando una tendencia clara a la disminución del número de intervenciones de los profesionales independientes. En los últimos años en concreto, la conciliación tendía a agotarse en el encuentro conciliatorio previo, lo que había hecho desaparecer prácticamente la conciliación con profesional, a pesar de que el Preco contempla expresamente esta posibilidad. Por su parte, la mediación y el arbitraje también estaban perdiendo progresivamente terreno.

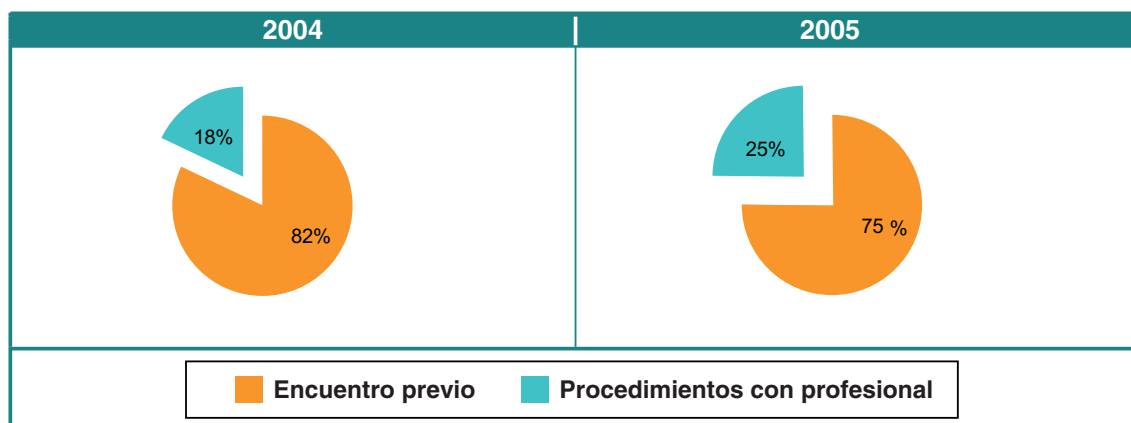
Durante el ejercicio 2005 uno de los criterios de gestión adoptados por la Comisión Paritaria del Preco fue intentar corregir esta tendencia, y canalizar, en la medida de lo posible, los conflictos hacia procedimientos con profesional, incluyendo la conciliación.



Los datos del 2005 parecen indicar que, en el marco de estos objetivos de gestión, aquella tendencia se ha logrado detener, aunque los resultados de años sucesivos confirmarán si se trata o no de un efecto meramente coyuntural. En cualquier caso, constituye una realidad objetiva que los procedimientos con profesional se han incrementado con respecto al 2004, con la consiguiente disminución de los que concluyen en el encuentro previo. La comparación entre los datos correspondientes a 2004 y los de 2005 da lugar al siguiente gráfico:



En términos globales, del total de expedientes finalizados en 2005 (que ascienden como ya se ha señalado a 349), 262 (el 75%) lo hicieron en el encuentro conciliatorio previo, y 87 (el 25%) en un procedimiento con profesional. Si se comparan estos datos con los del año anterior se comprueba la evolución que señalábamos.



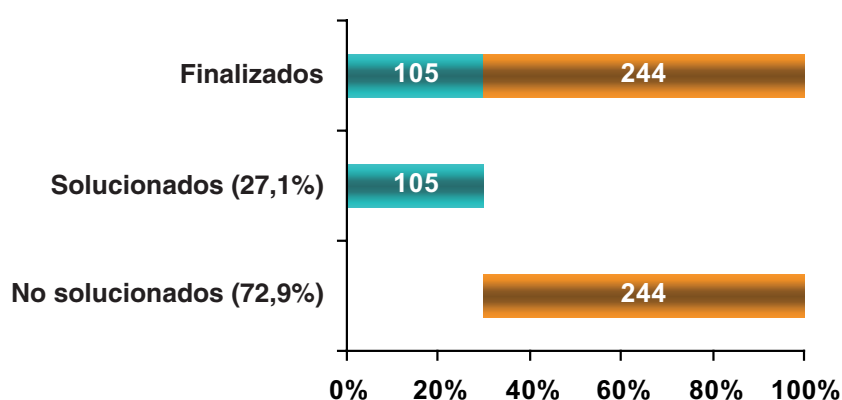




### **Resultado de los procedimientos en términos globales**

Interesa en segundo lugar, a fin de disponer de una valoración más global sobre el nivel de eficacia del Preco, conocer los resultados totales desde el punto de vista de la solución de los conflictos que se han formalizado a través de sus vías, sean éstas el encuentro previo o el procedimiento con profesional.

El análisis se refiere nuevamente a los expedientes finalizados en el año 2005. Pues bien, los expedientes que finalizaron con avenencia fueron 105, lo que representa un 27% del total (349), y los que concluyeron sin que se solucionara el conflicto, al menos formalmente a través de las vías del Preco, fueron 244. En términos gráficos esta proporción puede representarse así:



La barra verde agrupa los conflictos solucionados, y la barra anaranjada el resto. Es interesante destacar, a efectos comparativos, que el año anterior, 2004, los conflictos solucionados fueron 95 sobre un total de 350.

Se observa, por tanto, un incremento ligero pero significativo en el número de conflictos formalmente solucionados a través de las vías de Preco, con lo que, al menos, se rompe la tendencia a la disminución que se venía registrando desde el año 2001.

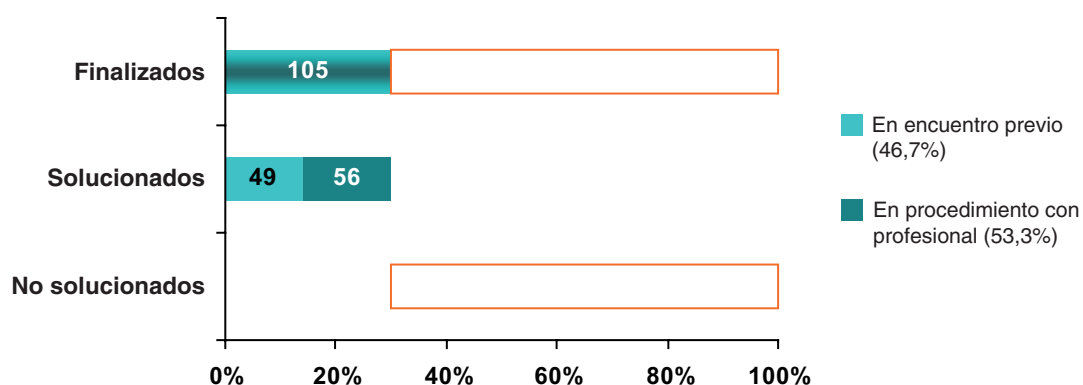
### **Resultados en función del tipo de procedimiento**

#### *Conflictos solucionados*

Como es sobradamente conocido, sólo algunas de las solicitudes que se reciben en el Preco progresan hacia un procedimiento en el que interviene un profesional designado de común acuerdo por las partes en conflicto; el resto concluye –con o sin solución– en el encuentro conciliatorio previo.

Por tal razón interesa destacar también en qué tipo de procedimiento se han logrado, en su caso, las avenencias.

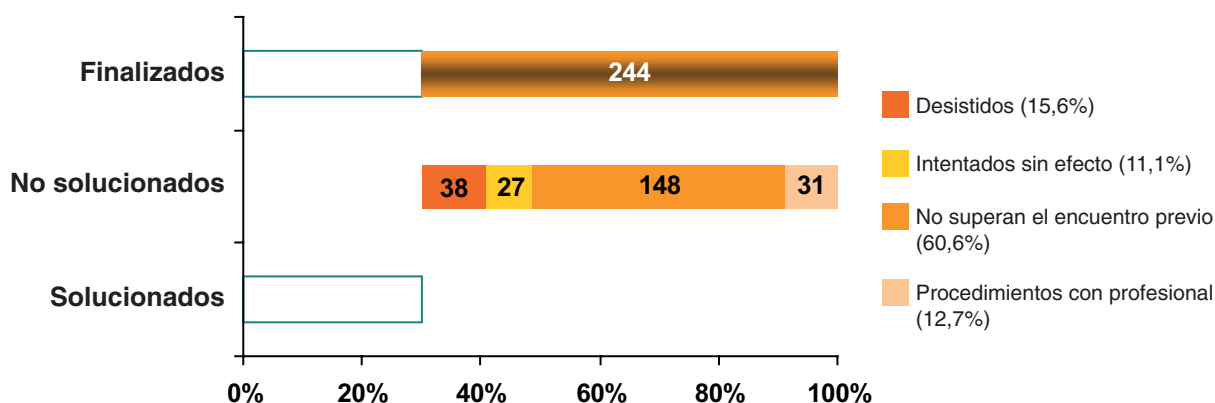
Esta información se refleja en el siguiente gráfico, en el que la barra verde, conflictos solucionados, se subdivide en dos.



Como se ve, 49 son avenencias logradas en el encuentro conciliatorio previo y el resto, 56, se consiguen después de la intervención de un profesional independiente a través de un procedimiento de conciliación, mediación o arbitraje. Como se analizará después con mayor detenimiento, uno de los aspectos más destacados de los resultados correspondientes al ejercicio 2005, es el incremento notable del número de conciliaciones que se han tramitado en un procedimiento con profesional.

#### *Conflictos no solucionados*

Por último, desglosamos también la información sobre los conflictos que no se solucionaron. Esta información está ordenada por fases, que son las que ordinariamente podría seguir una solicitud presentada en el Preco y la hemos representado así:



La primera parte corresponde a los procedimientos desistidos. Normalmente, aunque no siempre, estos desistimientos se producen antes de la celebración del encuentro conciliatorio previo. En muchos casos –que por razones obvias es difícil cuantificar– porque las partes han logrado un acuerdo antes de la celebración de aquél. En el año 2005, en concreto, los desistimientos fueron 38.

La segunda se refiere a lo que denominamos expedientes intentados sin efecto. Se trata de aquellos casos en los que la parte frente a la que se formula la solicitud es correctamente citada pero no acude al encuentro conciliatorio previo. En el año 2005, esta situación se produjo 27 veces. Este número de incomparecencias ha disminuido



con respecto al año anterior (en 2004, fueron 37) y en todo caso es relativamente pequeño si se compara con el conjunto de solicitudes recibidas, lo que confirma, con una razonable probabilidad, que el Preco se está consolidando entre los sujetos de las relaciones laborales en la CAPV como instrumento de canalización de sus conflictos de carácter colectivo.

En tercer lugar reflejamos los expedientes que concluyen en fase previa, es decir en el encuentro conciliatorio, sin avenencia (148).

El resto son 31 procedimientos con profesional que finalizaron igualmente sin acuerdo.

### ***Los encuentros conciliatorios previos***

Como se ha venido advirtiendo, los datos correspondientes al ejercicio 2005, se presentan, al igual que hicimos en la memoria del año 2004, diferenciando los procedimientos que se agotan en la denominada fase previa ante el responsable de la sede territorial y los que progresan hacia un procedimiento con profesional independiente.

En la actual memoria mantenemos este desglose. Nos parece que constituye un dato relevante, entre otras cosas porque ambos tipos de procedimiento definen una primera frontera en cuanto a la intensidad de la intervención externa a los propios protagonistas del conflicto. Por otro lado, la experiencia acumulada a lo largo de los años de vigencia del último acuerdo interprofesional Preco, firmado en el año 2000, parece indicar que el porcentaje de soluciones aumenta en los casos de intervención de un profesional, por razones fácilmente entendibles, ya que es razonable suponer que quien acepta voluntariamente la intervención de un profesional está manifestando, en términos generales, una mayor disposición a la búsqueda de un acuerdo.

Por tal razón y como se ha visto en apartados anteriores, uno de los objetivos de gestión establecidos por la Comisión Paritaria para este año 2005 fue intentar incrementar este tipo de procedimientos. En buena parte por ello, el número de los procedimientos que finalizan en la fase previa ha disminuido en términos absolutos y relativos.

También lo ha hecho, en sentido inverso a los procedimientos con profesional, su nivel de eficacia en términos de conflictos solucionados.

Si se toma como referencia el número total de expedientes que finalizaron en esta fase en el año 2005, (262), incluyendo en ellos no solo los que fueron archivados sin acuerdo después de celebrado el encuentro previo, sino también aquellos en que la parte solicitante desistió antes de la celebración del encuentro conciliatorio (38) así como los que no pudieron celebrarse por incomparecencia del sujeto frente a quien se formulaba la solicitud (27 expedientes), el porcentaje de soluciones (49 avenencias frente a 262 solicitudes) se sitúa en torno al 18,7%, lo que supone una disminución de algo más de tres puntos con respecto al año 2004.

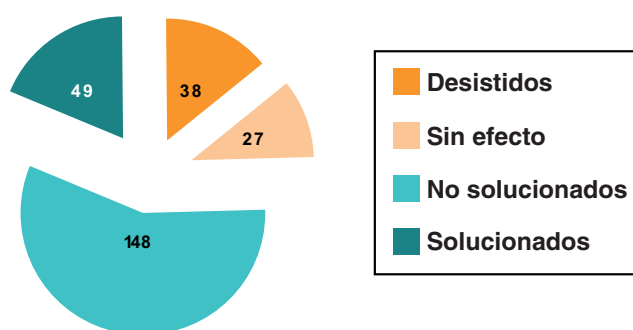
En ello ha influido con toda seguridad el esfuerzo expreso por intentar canalizar un mayor número de expedientes a procedimientos con profesional y más específicamen-



te por potenciar la conciliación con profesional, en detrimento de los encuentros conciliatorios previos ante los propios responsables de sede.

En todo caso, si las avenencias se comparan con el número de solicitudes efectivamente tramitadas, descontando las desistidas y las intentadas sin efecto, criterio que parece razonable para medir de forma más precisa la eficacia del encuentro conciliatorio, el porcentaje de soluciones se incrementa hasta el 25,3%: 49 avenencias frente a 194 encuentros conciliatorios previos efectivamente celebrados.

La forma en que han finalizado los 288 expedientes de los que se trata (todos ellos concluidos en el encuentro conciliatorio previo) puede representarse gráficamente así:

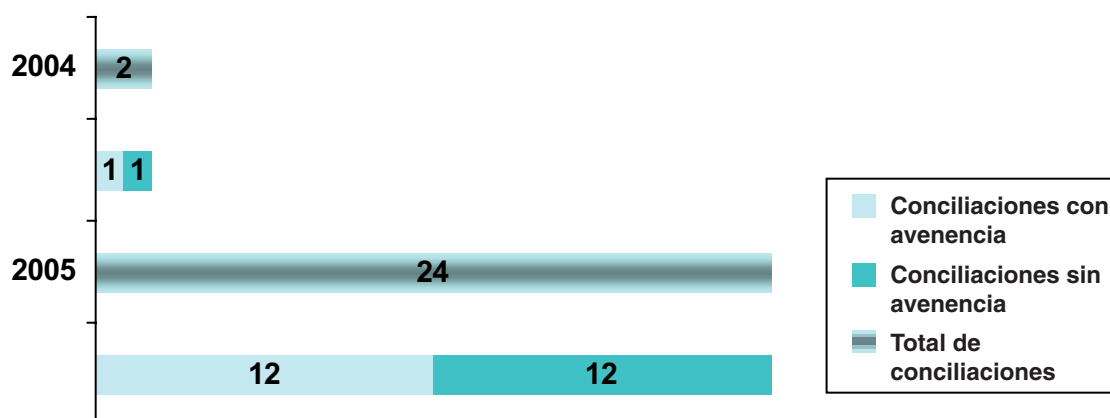


### ***Los procedimientos con profesional***

#### *Conciliaciones*

El dato más significativo en cuanto a los procedimientos con profesional a lo largo del año 2005 es, sin duda, el incremento del número de conciliaciones.

Así, frente a las dos conciliaciones solicitadas en el año 2004, las que se han solicitado en el año 2005 ascienden a 24, 12 de las cuales acabaron en avenencia. A lo largo de este apartado de la presente memoria ya hemos explicado que la potenciación de estas conciliaciones ha constituido un objetivo explícito de gestión adoptado por la Comisión Paritaria. He aquí los datos comparados de 2004 y 2005:



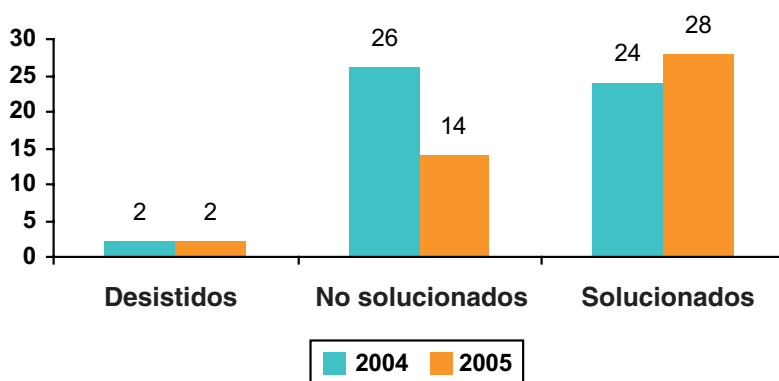


### Mediaciones

El incremento de conciliaciones con profesional no ha supuesto por otra parte una disminución significativa de las mediaciones que siguen siendo el procedimiento estrella del Preco.

En el año 2005 finalizaron 44 mediaciones, frente a las 52 que se habían tramitado en 2004. En dos de estos procedimientos de mediación, las partes en conflicto desistieron antes de la formulación de la propuesta. En las 42 restantes, la propuesta fue aceptada en 28 ocasiones y rechazada en 14, lo que se representa un incremento notable del nivel de eficacia de las mediaciones en términos de solución de conflictos. En concreto, hemos pasado del 50% de 2004 al 67% en 2005.

En términos gráficos, comparando el resultado de 2004 con el de 2005, esta información queda como sigue:



### Arbitrajes

Por último, también se ha producido un incremento significativo en el número de arbitrajes finalizados en el año 2005. Los arbitrajes solicitados ascendieron a 19 (frente a los 10 de 2004), aunque por diversas razones tres de ellos se desistieron después de la iniciación del procedimiento.

Entre los conflictos sobre los que se proyectaron estos arbitrajes, siguen predominando los de tipo jurídico, bien los que versan directamente sobre la interpretación o aplicación de un convenio o acuerdo colectivo, bien los que se concretan en una decisión o práctica empresarial basada en una cláusula o disposición colectiva sobre cuya interpretación o alcance existen discrepancias entre las partes.

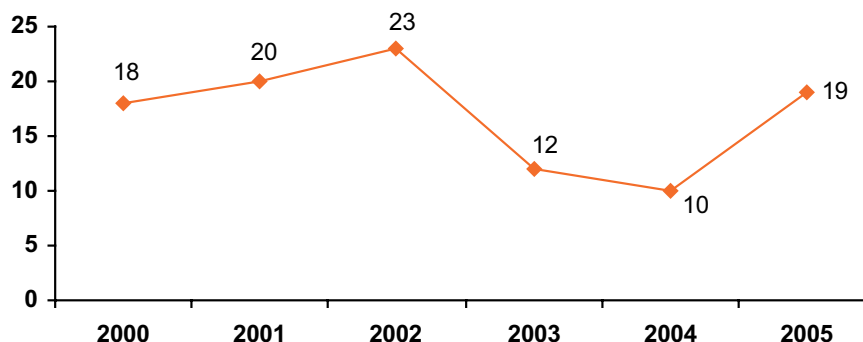
Continuando con la tendencia observada en años anteriores, durante el año 2005 únicamente se solicitaron dos arbitrajes referidos a conflictos de negociación en sentido estricto.

Aunque en términos porcentuales los arbitrajes representan todavía un peso poco significativo con respecto al conjunto de los procedimientos tramitados en el Preco, los números del año 2005 indican, al menos, una inversión en la tendencia a la disminu-



ción que se estaba observando desde el año 2002, tal y como se puede apreciar en el gráfico que insertamos a continuación.

### Solicitudes de arbitraje desde 2000 hasta 2005



### 3. El seguimiento del acuerdo de la Comisión Paritaria sobre el punto 6 del acuerdo interprofesional

El punto 6 del Preco constituye un cauce para la validación y recepción por parte del propio Acuerdo Interprofesional de las particularidades que incluyen algunos convenios colectivos sobre la utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos y que suponen una modificación o matización de las estipulaciones de aquel.

El acuerdo de la Comisión Paritaria de junio de 2003 supuso un intento de activar este mecanismo específico estableciendo los criterios generales en el marco de los cuales podían aprobarse las solicitudes de homologación de las diferentes disposiciones convencionales sobre los procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

A lo largo de sus dos primeros años de vigencia, la Comisión Paritaria del Preco ha aprobado, dentro de los parámetros y con las condiciones fijadas en el acuerdo general de junio de 2003, cuatro de estas particularidades: las incluidas en el convenio colectivo de Metro Bilbao S.A. y las del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, que fueron tramitadas en el propio año 2003 y las correspondientes a los convenios colectivos de Talleres de Escoriaza, S.A. (TESA) y Grupo Tubacex, aprobadas por la Comisión Paritaria en el año 2004.

Entre otras consecuencias, relativas sobre todo a los procedimientos, plazos y compromisos de utilización de los procedimientos voluntarios fijados en la negociación colectiva, el Preco podría acoger también a partir de ahora, en virtud de estas particularidades, ciertos conflictos individuales suscitados en torno a la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

A pesar de que el número de solicitudes de homologación ha sido, como se ha visto, muy escaso y de que no se ha tramitado desde la aprobación de aquel acuerdo ningún procedimiento al amparo de aquellas particularidades, la Comisión Paritaria en su reu-



nión de 27 de abril de 2005 decidió prorrogar la vigencia de este acuerdo hasta el año 2009.

#### **4. Otras actividades vinculadas a la gestión del Preco**

Durante el año 2005 hemos desarrollado y puesto en marcha una nueva aplicación informática del Preco, cuyo objetivo es mejorar y facilitar la tramitación administrativa de los procedimientos y homogeneizar los criterios de gestión.





**Estudios y  
publicaciones**



El Consejo de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo que dispone su ley reguladora, tiene competencia para elaborar dictámenes, resoluciones, informes o estudios, bien a solicitud de las instancias competentes, bien a iniciativa propia.

En ejercicio de estas competencias, el Consejo elabora diversos informes para cuya realización mantiene y actualiza dos bases de datos: una de carácter sociolaboral y otra específicamente dirigida a la negociación colectiva.

### **Los informes sociolaborales**

Durante el año 2005, dentro de lo que hemos denominado “plan de información sociolaboral”, el servicio de estudios ha continuado realizando informes sociolaborales de periodicidad mensual. El objetivo de estos informes, cuyos datos e información se va acumulando a lo largo del año, es mantener actualizadas las principales magnitudes relacionadas, directa o indirectamente, con el desarrollo de la negociación colectiva, tanto desde un punto de vista económico como desde la perspectiva de la evolución del mercado de trabajo.

Los informes recogen y actualizan las variables siguientes:

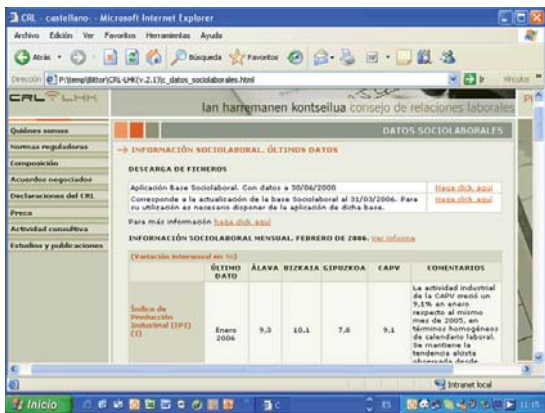
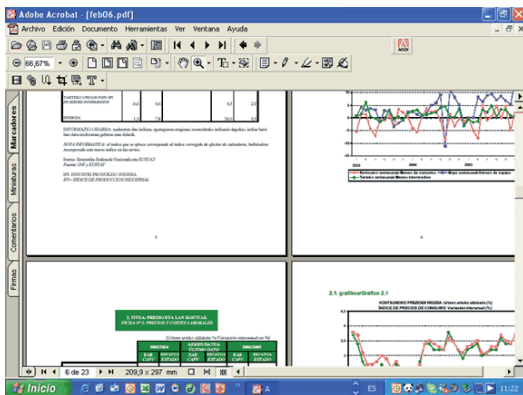
En primer lugar datos sobre los indicadores básicos de contexto, desde un punto de vista económico. Estos indicadores son el índice de producción industrial, cuyo seguimiento se explica en función de las características esencialmente industriales del tejido productivo de la CAPV y la variación interanual del índice de precios al consumo.

En segundo lugar, se recoge también información sobre la evolución del mercado de trabajo en términos de población ocupada y población desempleada, así como de la tasa de paro existente en cada momento que mide, como se sabe, el porcentaje de personas que carecen de ocupación sobre el total de la población activa.



Por último, los informes mensuales contienen información acumulada del número de expedientes de regulación de empleo tramitados en el año y los trabajadores y trabajadoras afectadas por ellos, así como de la evolución, en términos de siniestros y personas implicadas, de los accidentes laborales.

Estos informes sociolaborales mensuales se ponen a disposición del público en la página Web del Consejo, tanto en su versión resumida, en la que se ofrecen los datos más significativos de cada momento, como en su forma íntegra, que el usuario puede obtener fácilmente en la misma página web:

Resumen de los datos	Informe mensual completo												
 <p>The screenshot shows a web browser displaying the 'Resumen de los datos' page. It features a navigation menu on the left and a main content area with the following sections:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>INFORMACIÓN SOCIOLABORAL ÚLTIMOS DATOS</b></li><li><b>DESCARGA DE FIEBEROS</b>: Application Base Sociolaboral with data as of 30/06/2005. Corresponds to the update of the Base Sociolaboral as of 31/03/2006.</li><li><b>INFORMACIÓN SOCIOLABORAL MENSUAL FEBRERO DE 2006</b>: A table showing the percentage variation of industrial activity by region.</li></ul> <table border="1"><caption>Variación interanual en %</caption><thead><tr><th>ÚLTIMO DATO</th><th>ÁLAVA</th><th>BIZKAIA</th><th>LIZKUA</th><th>LAPV</th><th>COMENTARIOS</th></tr></thead><tbody><tr><td>Enero 2006</td><td>9,3</td><td>10,1</td><td>7,8</td><td>9,1</td><td>La actividad industrial de la CADU mesó un 9,3% en enero respecto al mismo mes de 2005, en términos homogéneos de calendario laboral. Se confirma la tendencia al alza observada desde...</td></tr></tbody></table>	ÚLTIMO DATO	ÁLAVA	BIZKAIA	LIZKUA	LAPV	COMENTARIOS	Enero 2006	9,3	10,1	7,8	9,1	La actividad industrial de la CADU mesó un 9,3% en enero respecto al mismo mes de 2005, en términos homogéneos de calendario laboral. Se confirma la tendencia al alza observada desde...	 <p>The screenshot shows a PDF document titled 'Informe mensual completo'. It contains detailed text, tables, and line charts. One chart shows the evolution of industrial activity over time, and another shows the percentage variation of industrial activity by region. The document is presented in a multi-page layout with a sidebar on the left.</p>
ÚLTIMO DATO	ÁLAVA	BIZKAIA	LIZKUA	LAPV	COMENTARIOS								
Enero 2006	9,3	10,1	7,8	9,1	La actividad industrial de la CADU mesó un 9,3% en enero respecto al mismo mes de 2005, en términos homogéneos de calendario laboral. Se confirma la tendencia al alza observada desde...								

A pesar de que el Consejo realiza otros informes específicos sobre la evolución de la negociación colectiva y sobre sus contenidos, para ofrecer una situación de conjunto lo más completa posible, los informes sociolaborales incluyen datos sobre los convenios vigentes en cada momento y el número de personas asalariadas con convenio colectivo renovado, así como los resultados acumulados de aquella negociación respecto al incremento salarial medio pactado a lo largo del año.

En lo que se refiere a la información detallada correspondiente a este apartado nos remitimos al punto siguiente de la presente Memoria, específicamente dedicado al análisis de la negociación colectiva.

El plan de información sociolaboral se completa con un informe anual en el que se recogen los resultados consolidados del año y se realiza un estudio en profundidad acerca de las variables a las que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, así como, en su caso, de algún otro aspecto concreto que, en el contexto del ejercicio a que se refiere el informe, se haya juzgado de especial interés. Este informe sociolaboral anual por una parte se incorpora a la página Web del Consejo para su consulta por todas las personas interesadas y por otra se edita por el propio Consejo de Relaciones Laborales para su difusión directa entre los agentes económicos y sociales principales y los diversos ámbitos académicos o universitarios vinculados con el estudio de la realidad sociolaboral.



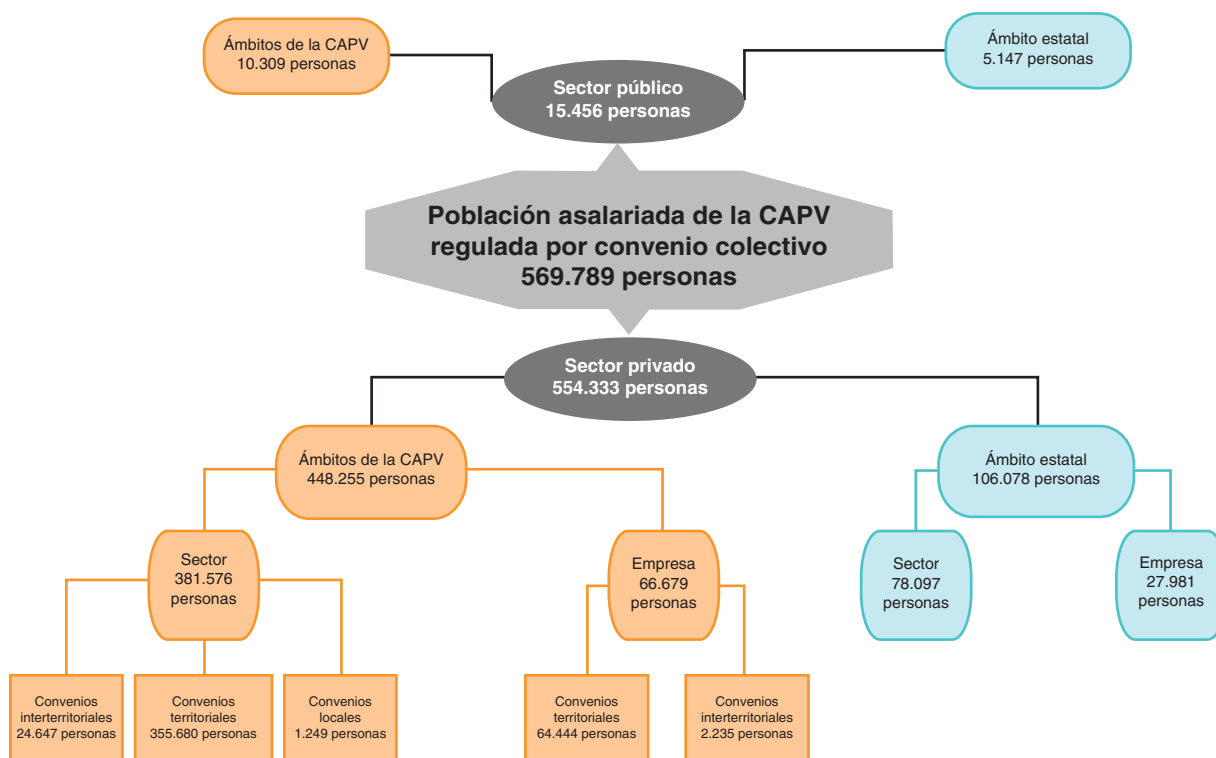
## El análisis de la negociación colectiva

### La estructura de la negociación en la CAPV

El segundo de los ámbitos de estudio a que se refiere la actividad del Consejo de Relaciones Laborales es la negociación colectiva.

El seguimiento de la negociación colectiva se realiza a partir de los datos que el servicio de estudios del Consejo elabora previamente sobre la estructura de la negociación vigente en la CAPV. Aunque el grueso de este estudio se revisa cada dos años, los datos se actualizan de forma permanente, en función de la información que suministran los propios convenios colectivos en cuanto a la aparición de nuevos ámbitos de negociación. Este mapa de la estructura constituye la guía fundamental para realizar el seguimiento de la negociación colectiva, pues permite conocer qué convenios colectivos, del total de los que componen la estructura, se han renovado expresamente en cada momento.

El mapa de la estructura, con datos correspondientes al año 2005 es el siguiente:

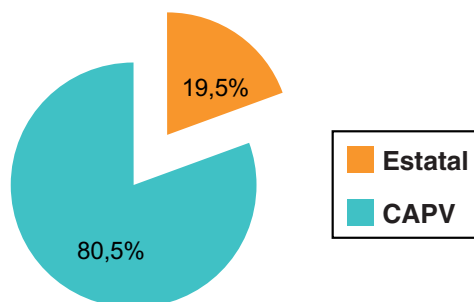


La población asalariada total de la CAPV está compuesta por 698.093 personas. La composición de la parte de esta población que no aparece en el gráfico es la siguiente:

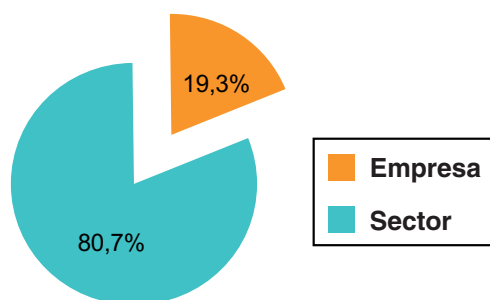
- Actividades con convenio de sector sin actualizar: 10.297 personas
- Actividades no reguladas: 16.293
- Funcionarios y trabajadores del sector público regulados por acuerdos sobre condiciones de trabajo: 101.714 personas



A partir de este mapa de la estructura se constata, en primer lugar, que la mayor parte de los convenios colectivos que se aplican en la CAPV, se negocian (y se registran, por tanto) específicamente en ella; mientras que la negociación estatal con incidencia en la CAPV apenas alcanza el 20%:



Igualmente, los datos sobre la estructura muestran que predomina claramente, en términos de personas afectadas, la negociación sectorial frente a la de empresa:

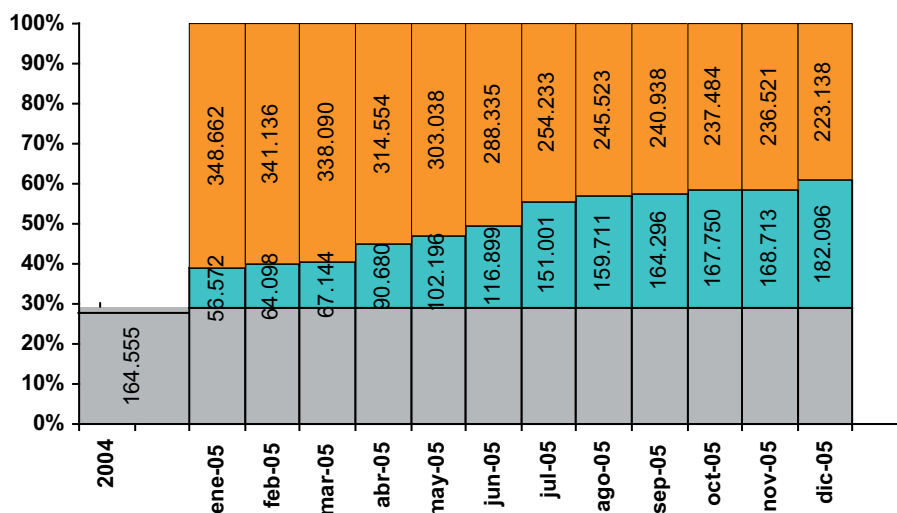


#### *La evolución de la negociación colectiva en la CAPV*

El consejo de Relaciones Laborales lleva a cabo un seguimiento permanente de la evolución de la negociación colectiva. En lo que hace referencia al año 2005, los datos acumulados a 31 de diciembre de 2005, son los siguientes:



## Convenios colectivos vigentes en 2005



- **CONVENIOS PENDIENTES:** Trabajadores afectados por convenios cuya vigencia ha concluido y que no han sido renovados. Son 334 convenios.
- **CONVENIOS REGISTRADOS EN 2005:** Trabajadores afectados por convenios registrados durante 2005 y vigentes para este mismo año (valores acumulados mes a mes). Son 300 convenios.
- **CONVENIOS DE AÑOS ANTERIORES:** Trabajadores afectados por convenios con vigencia plurianual registrados hasta el 31 de diciembre de 2004 y vigentes para 2005. Son 329 convenios.

Como se puede comprobar, una parte de esta negociación colectiva se encontraba ya realizada al inicio del año. Se trata de convenios de vigencia plurianual que aunque hayan sido registrados en años anteriores están formalmente en vigor en el año 2005. En el gráfico están representados con el color gris y, como es obvio, la cifra permanece constante a lo largo de todo el ejercicio.

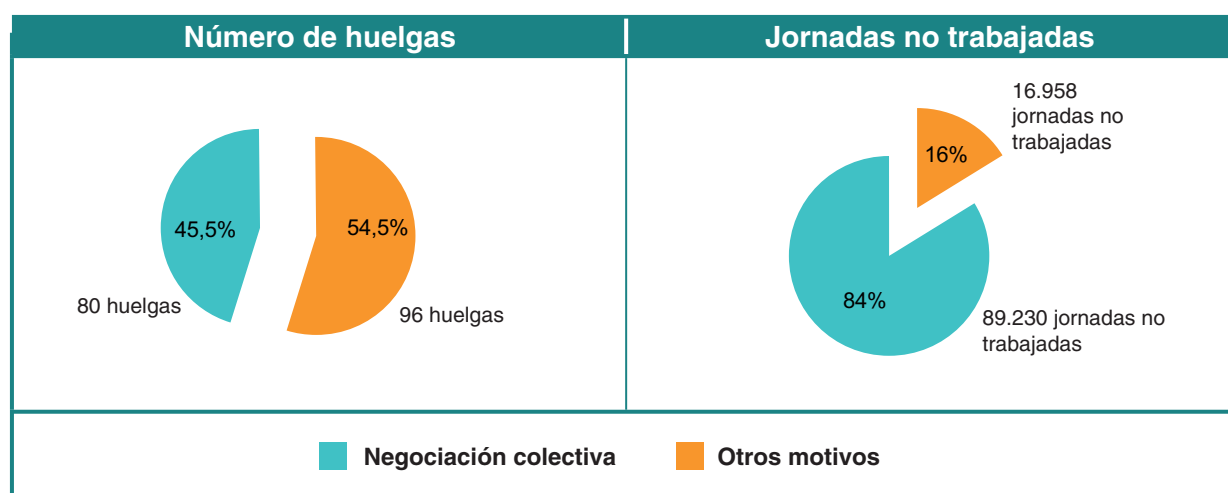
En segundo lugar, en la barra verde se reflejan los convenios que se van registrando a lo largo del año. Esta barra verde va creciendo a medida que se negocian y registran los diferentes convenios colectivos que han de ser renovados en el año.

Y por último, el gráfico recoge la negociación que ha quedado pendiente al final del año 2005.

En nuestra página Web es posible encontrar, bajo el mismo formato, información sobre la evolución de la negociación colectiva en el año 2006.

### *La conflictividad asociada a la negociación colectiva en el año 2005*

A fin de disponer de una información más precisa sobre la evolución de la negociación colectiva durante el año 2005, recogemos también un gráfico sobre la conflictividad laboral directamente vinculada a estos procesos negociadores, diferenciándola del conjunto de huelgas atribuibles a motivos distintos.



### *Los informes sobre el contenido de la negociación colectiva*

El Consejo de Relaciones Laborales realiza también un informe anual sobre la negociación colectiva en la CAPV. En él se profundiza por una parte en los datos sobre la evolución que periódicamente se actualizan a través de la Web, y por otra se analizan otros aspectos relevantes acerca de los procesos de negociación (orientaciones de las organizaciones, duración de los procesos, la conflictividad asociada a ellos) y los agentes negociadores (representatividad, tanto de las organizaciones sindicales como empresariales, composición de las mesas negociadoras y datos sobre participación y firma de los diferentes convenios colectivos).

Este informe anual –que se edita y distribuye por el Consejo– incluye también un análisis cualitativo de determinados contenidos de la negociación colectiva y va precedido de un avance inicial que se presenta a los medios de comunicación en los primeros meses del año.

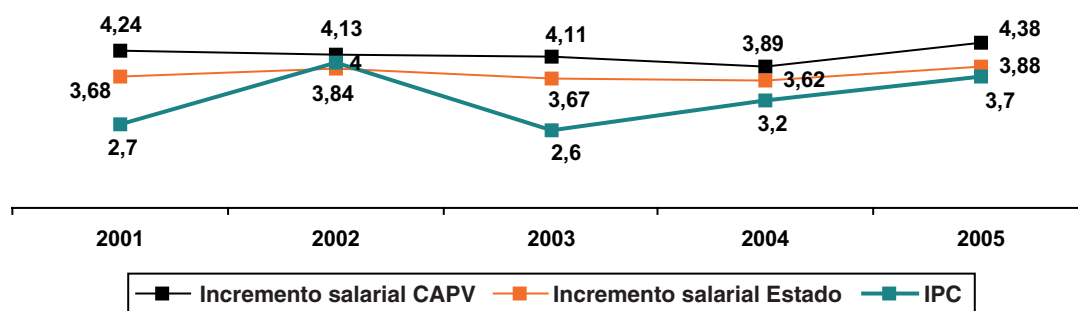
### *Algunos contenidos de la negociación colectiva en el año 2005.*

Por último y para concluir este apartado de la memoria, recogemos algunos datos sobre la evolución de los contenidos principales de la negociación colectiva. En concreto, los datos comparados sobre la evolución de los salarios en la CAPV y en el Estado, en relación con el índice de precios al consumo desde el año 2001.





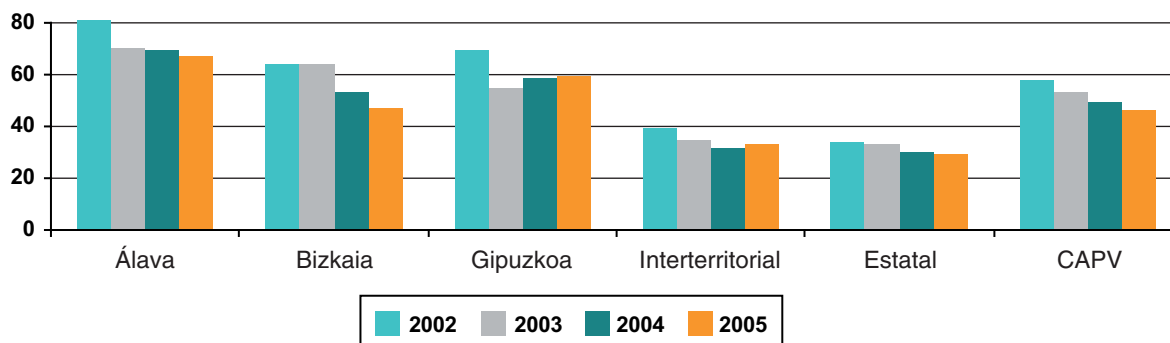
### Evolución de los incrementos salariales acordados en la CAPV y en el Estado, y del IPC (\*)



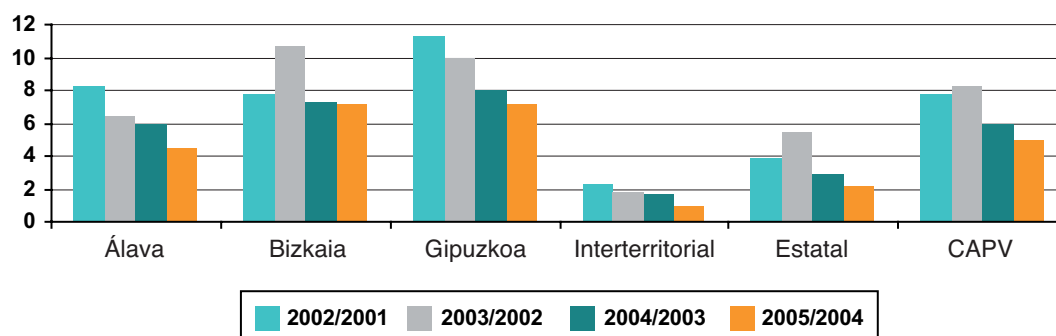
(\*) IPC interanual a diciembre de cada año del conjunto del Estado.

Y los datos relativos al porcentaje de convenios vigentes para el año 2005 que han pactado una reducción de jornada, así como la evolución de ésta en valores medios desde el año 2002.

### Porcentaje de convenios vigentes en 2002, 2003, 2004 y 2005 que pactan reducción de jornada laboral



### Disminuciones de jornada pactadas en horas/año en los convenios vigentes en 2002, 2003, 2004 y 2005



## Otros estudios y publicaciones

Durante el año 2005, el Consejo de Relaciones Laborales, como complemento a la información que facilita a través de la página Web ha editado, publicado y distribuido los siguientes informes:

- Informe sociolaboral anual 2004
- La Negociación colectiva en Euskadi 2004
- Memoria 2004

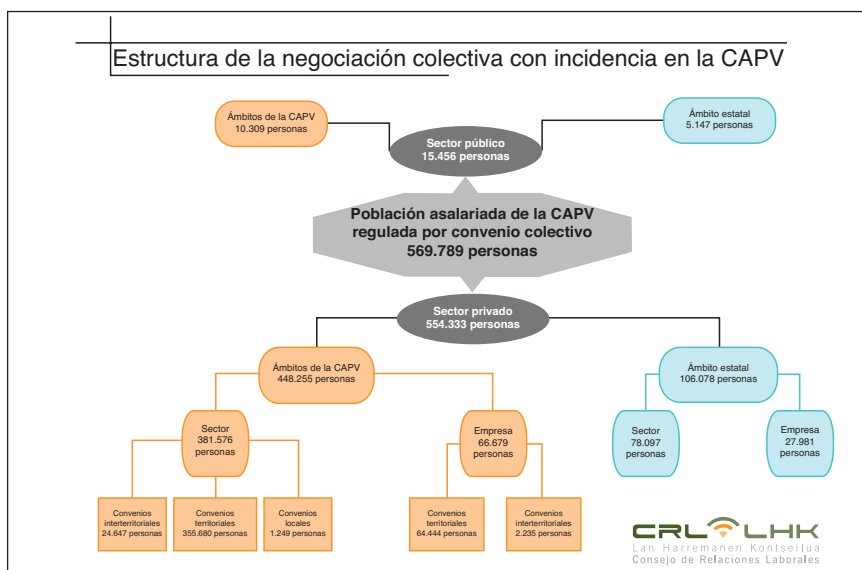


## Otros ámbitos de actividad: la página Web del Consejo

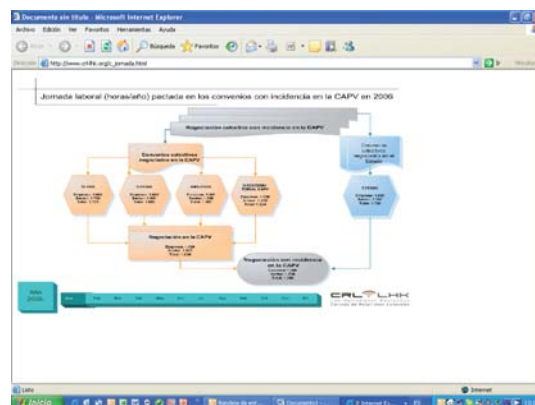
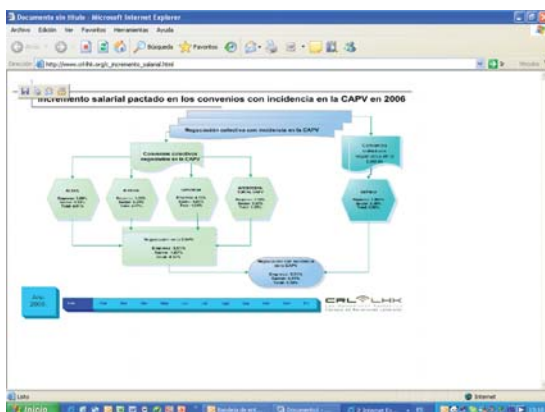
Durante el año 2005 se han producido varios cambios en la configuración de la página Web del Consejo (<http://www.crl-lhk.org>) que responden al objetivo de ampliar la información que éste ofrece acerca de la negociación colectiva con incidencia en la CAPV.

En efecto, a través de un vínculo situado en la página principal, se accede a la sección de negociación colectiva, en la que se ofrecen las siguientes posibilidades:

1. Acceso a los textos de los convenios colectivos sectoriales con incidencia en la CAPV registrados en el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (enlaces a las páginas web correspondientes).
2. Información sobre la estructura de la negociación colectiva en la CAPV (se realizan actualizaciones periódicas sobre la base del estudio bienal del Consejo acerca del tema, en este momento el realizado con datos de 2004). Se ofrecen de manera gráfica los grandes datos correspondientes a la distribución de la población asalariada afectada por convenios colectivos según una distribución por ámbitos territoriales y funcionales (sector/empresa).



3. Información sobre convenios registrados y pendientes mensualmente en la CAPV (esta información ya se daba en la página Web del Consejo desde el año anterior, de forma que el resto de la que damos ahora procede de ella y la complementa).
4. Información actualizada mensualmente y desglosada por ámbitos territoriales y funcionales acerca de algunos de los resultados de la negociación colectiva: incremento salarial y jornada laboral.



Con todo ello el Consejo pretende cumplir cada vez mejor las funciones que su ley reguladora le atribuye en cuanto al seguimiento de la negociación colectiva y difundir además de manera más actualizada la información que publica en sus informes periódicos sobre este mismo campo.



# **Actividad institucional**



Entre las actividades institucionales del Consejo en el año 2005 se pueden destacar las siguientes:

**Año 2005. Foro Social Aranzadi.** El secretario general y el coordinador jurídico del Consejo participaron en dicho Foro durante 2005.

**Año 2005. Observatorio del mobbing.** El secretario general del Consejo ha formado parte como miembro del Observatorio del mobbing a lo largo del año 2005.

**11-12/05/2005. VII Jornadas de la Fundación SIMA, Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.** El coordinador jurídico del Consejo participó en las VII Jornadas de la Fundación SIMA que giraron en torno al tema “Consenso y conflictividad en las relaciones laborales”.

**22/06/2005. Observatorio vasco de Economía.** El secretario general y el responsable de estudios socioeconómicos del Consejo participaron en el Observatorio vasco de Economía.

**13/07/2005. Rueda de prensa del Consejo.** El presidente del CRL dio una rueda de prensa con motivo de la presentación del Informe sociolaboral anual correspondiente al año 2004. En dicho acto expuso un resumen de los principales datos sociolaborales correspondientes al año objeto de estudio, así como un avance de la situación en el año 2005.

**06/09/2005. Cursos de verano de la Universidad del País Vasco.** El secretario general del CRL participó en los XXIV Cursos de Verano organizados por la UPV en San Sebastián sobre “Futuro del trabajo y trabajo del futuro”.



**28 al 30/09/2005. IX Jornadas Nacionales de Sistemas de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, organizadas por el SERLA, Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.** Participaron en dichas Jornadas el secretario general y el coordinador jurídico del Consejo, así como un miembro del CRL en representación de cada una de las organizaciones sindicales: ELA, CC.OO. de Euskadi, LAB, y UGT de Euskadi.

**27-28/10/2005. X Aniversario del TAMIB, Fundació Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.** El coordinador jurídico del CRL participó en dicho Aniversario.

**8/11/2005. Jornadas sobre la Prevención de Riesgos Laborales,** organizadas por APD Zona Norte. El secretario general del CRL participó como moderador de la Mesa Redonda.



# **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.

Para el ejercicio 2005 las subvenciones recibidas por el Consejo han ascendido a 2.337.826 euros, de acuerdo con la cantidad que se asignó en la ley 10/2004, de 28 de diciembre, por la que se aprobaron los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para dicho ejercicio.

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales aprobó, en su sesión de 29 de septiembre de 2004, el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2005 que a continuación se detalla.



## 1. Presupuesto de ingresos

### *CAPÍTULO IV*

TRANSFERENCIAS CORRIENTES ..... 2.235.514€

### *CAPÍTULO V*

INGRESOS PATRIMONIALES ..... 9.000€

### *CAPÍTULO VII*

TRANSFERENCIAS DE CAPITAL ..... 102.312€

### *CAPÍTULO VIII*

VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS ..... 146.629€

**TOTAL ..... 2.493.455€**

## 2. Presupuesto de gastos

### *CAPÍTULO I*

GASTOS DE PERSONAL ..... 946.390€

### *CAPÍTULO V*

GASTOS DE FUNCIONAMIENTO ..... 1.377.045€

### *CAPÍTULO VII*

INVERSIONES REALES ..... 158.000€

### *CAPÍTULO VIII*

VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS ..... 12.020€

**TOTAL ..... 2.493.455€**



### 3. Liquidación del presupuesto de 2005

INGRESOS CORRIENTES		2.248.453€
Transferencias corrientes .....	2.235.514€	
Otros ingresos .....	12.939€	
GASTOS CORRIENTES		2.213.438€
Gastos de personal .....	903.412€	
Gastos de funcionamiento .....	1.310.026€	
<u>AHORRO BRUTO</u>		<u>41.984€</u>
INGRESOS DE CAPITAL		
Transferencias de capital .....		102.312€
GASTOS DE CAPITAL		
Inversiones reales .....		25.390€
<u>CAPACIDAD DE FINANCIACIÓN</u> .....		<u>76.922€</u>
<u>OPERACIONES FINANCIERAS (INGRESOS)</u>		
Variación de activos financieros .....		<u>5.016€</u>
<u>OPERACIONES FINANCIERAS (GASTOS)</u>		
Variación de activos financieros .....		<u>(7.411€)</u>
<b>SUPERÁVIT DEL PRESUPUESTO CORRIENTE .....</b>		<b>109.542€</b>

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



**Anexo:  
Texto de los informes  
del CRL en 2005**





A continuación se transcribe el texto de los informes realizados por la Comisión de Informes durante 2005 en el ejercicio de su función consultiva.

**Proyecto de Orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en el referéndum consultivo de 20 de febrero de 2005**

## **Antecedentes**

Con fecha 25 de enero de 2005, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social por conducto de la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico, remitió a este Consejo de Relaciones Laborales proyecto de orden por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en el referéndum consultivo de 20 de febrero de 2005.

El texto del proyecto de orden fue remitido a los miembros de la Comisión de Informes de este Consejo de Relaciones Laborales y tratado en la reunión celebrada el 2 de febrero de 2005.

## **Consideraciones sobre el texto del Proyecto**

El texto del Proyecto de Orden que se informa reproduce el contenido de normas anteriores dictadas con idéntico objeto por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.



Con ocasión de los proyectos anteriores se emitieron por este Consejo de Relaciones Laborales los correspondientes informes, en los que se hacía constar la opinión de los miembros de la Comisión de Informes designados por las organizaciones sindicales y empresariales.

Vista la identidad entre el texto de la norma actual y las precedentes, la Comisión de Informes del CRL, reitera nuevamente lo expresado anteriormente en sus informes emitidos acerca de esta materia.

En consecuencia, en reunión celebrada con fecha 2 de febrero de 2005, se aprueba emitir el siguiente

### **Informe**

Los miembros del Consejo muestran su conformidad con el texto del Proyecto de Orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en el referéndum consultivo de 20 de febrero de 2005, excepto en el siguiente extremo: los miembros designados por las organizaciones empresariales consideran que el permiso retribuido debería reconocerse únicamente a aquellas trabajadoras y trabajadores para quienes la coincidencia entre el horario de apertura de los colegios electorales y su jornada de trabajo sea igual o superior a cuatro horas.

**Proyecto de Orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco de 17 de abril de 2005**

### **Antecedentes**

Con fecha 7 de marzo de 2005, tuvo entrada en este Consejo de Relaciones Laborales escrito de la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, remitiendo proyecto de orden del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco del día 17 de abril de 2005.

El texto del Proyecto de Orden fue remitido a los miembros de la Comisión de Informes de este Consejo de Relaciones Laborales y tratado en la reunión celebrada el 17 de marzo de 2005.



## Consideraciones sobre el texto del Proyecto

El texto del Proyecto de Orden que se informa reproduce el contenido de normas anteriores dictadas con idéntico objeto por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Con ocasión de los proyectos anteriores se emitieron por este Consejo de Relaciones Laborales los correspondientes informes, en los que se hacía constar la opinión de los miembros de la Comisión de Informes designados por las organizaciones sindicales y la empresarial.

Vista la identidad entre el texto de la norma actual y las precedentes, la Comisión de Informes del CRL, reitera nuevamente lo expresado anteriormente en sus informes emitidos acerca de esta materia.

En consecuencia, en reunión celebrada con fecha 17 de marzo de 2005, se aprueba emitir el siguiente

### Informe

Los miembros del Consejo muestran su conformidad con el texto del Proyecto de Orden por la que se dictan normas para que las trabajadoras y los trabajadores puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco el día 17 de abril de 2005, excepto en el siguiente extremo: los miembros designados por la organización empresarial consideran que el permiso retribuido debería reconocerse únicamente a aquellas trabajadoras y trabajadores para quienes la coincidencia entre el horario de apertura de los colegios electorales y su jornada de trabajo sea igual o superior a cuatro horas.

**Proyectos de decreto del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social de modificación de los decretos 327/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral, 328/2003, de 23 de diciembre, de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas y 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo**

### Antecedentes

Los textos que se someten a informe del CRL, son los proyectos de modificación parcial de tres decretos vigentes en materia de políticas activas del Gobierno Vasco.



Estos proyectos no alteran, en ningún caso, los aspectos fundamentales de las políticas activas de empleo actualmente vigentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Tal y como se afirma en su exposición de motivos, se trata de simples reformas parciales bien por razones que el propio texto denomina “de carácter técnico” bien por la necesidad de ajustar estas disposiciones normativas a las prescripciones de la nueva Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las líneas básicas, por tanto, de las políticas activas de empleo del Gobierno Vasco siguen siendo las que se recogen en los tres decretos ya referenciados, que a su vez traen causa del denominado Plan Interinstitucional de Empleo para el periodo 2003-2006.

A la vista de ello, el Consejo de Relaciones Laborales en primer lugar quiere reiterar aquí la opinión emitida en su informe de fecha 21 de julio de 2003 sobre dicho Plan Interinstitucional de Empleo, en el sentido de que el mayor problema que presentaba era *“que tras la apariencia de abordar globalmente el tratamiento de la política de empleo, no resuelve las cuestiones y elementos fundamentales relativos a su desarrollo en el ámbito de la CAPV, especialmente los referidos a los servicios de empleo”*.

Esta opinión no varió con la aprobación de los decretos 327/2003, 328/2003 y 329/2003, en los que se desarrollan, en aplicación del Plan, los tres pilares básicos sobre los que pivota el conjunto de las políticas activas de empleo en el ámbito de la CAPV, aunque en su momento el Consejo no llegó a emitir un informe específico en relación con ellos, dado que se procedió a su promulgación formal y publicación en el BOPV antes de que se remitiera al departamento solicitante el correspondiente informe.

Los proyectos de modificación parcial de los decretos 327/2003, 328/2003 y 329/2003 fueron analizados por la Comisión de Informes del Consejo en su sesión de 5 de mayo de 2005. En el curso de esta reunión los miembros de la Comisión de Informes expusieron las alegaciones que consideraron pertinentes, elaborándose a partir de ellas un proyecto de dictamen que fue analizado en la reunión de 18 de mayo de 2005, en la que, con el voto favorable de los miembros designados por Confebask, ELA, CC.OO y UGT y el voto en contra del miembro de la Comisión de Informes designado por LAB, se aprobó el siguiente

## Dictamen

### **PRIMERO.- Consideraciones generales**

Con carácter general el Consejo manifiesta:

1) Que considera correctas las modificaciones introducidas en el conjunto de los decretos con la finalidad de ajustar su contenido a las exigencias de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aunque se trate de ajustes necesarios por razones de estricta legalidad o de coherencia en la aplicación de las políticas públicas.



2) Que, sin embargo, entiende que los proyectos de modificación parcial de los decretos 327/2003, 328/2003 y 329/2003 que ahora se someten a informe, no abordan las cuestiones fundamentales relativas a las políticas de empleo de la CAPV, ni contienen tampoco novedad alguna relativa a sus estructuras de gestión, por lo que las cuestiones señaladas siguen constituyendo la asignatura pendiente para la resolución de los elementos fundamentales relativos a las políticas y los servicios de empleo en el ámbito de la CAPV.

### **SEGUNDO.- Proyecto de reforma del decreto 327/2003: “ayudas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral”**

Con relación a este Proyecto el Consejo entiende que se trata de reformas de carácter meramente técnico vinculadas a la gestión de los programas.

De cualquier manera, en algunos casos puntuales el sentido de la modificación, aún revistiendo un carácter estrictamente técnico, no parece suficientemente justificado o explicado: por ejemplo, la supresión de algunos requisitos formales en relación con determinados centros públicos o privados concertados que se recogen en los artículos 4º y 5º del proyecto de modificación, entre otras cuestiones de orden menor.

### **TERCERO.- Proyecto de reforma del decreto 328/2003: “apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas”**

1) Con relación a este proyecto el Consejo considera:

1.1. Que, en principio, es correcta la inclusión entre las entidades beneficiarias de las ayudas previstas en este decreto a los centros universitarios y a la Administración Local. No obstante, esta ampliación no debería agotar necesariamente el círculo de entidades y organismos que pudieran desarrollar acciones dirigidas a fomentar la cultura emprendedora como una fórmula válida para facilitar el acceso de las personas a un empleo no dependiente: entre ellas podrían quedar incluidas también otras entidades vinculadas al fomento de las iniciativas emprendedoras.

1.2 Que alguna de las modificaciones propuestas, como la supresión del párrafo quinto del artículo 8 del decreto 328/2003 se justifican con la apelación genérica de que no responden a la realidad del programa subvencional, pero sin explicación alguna que avale tal afirmación, lo que con independencia de la adecuación o no de la medida dificulta enormemente su correcta valoración en esta fase consultiva.

1.3 Que, a la vista de que no se entiende con la suficiente claridad el motivo y el alcance del nuevo requisito introducido en el artículo 39 del decreto 328/2003, considera que no resulta posible realizar una valoración en cuanto a esta modificación, con la precisión que sería exigible.



## 2) Propuesta de modificación adicional del decreto 328/2003

Al margen de las modificaciones propuestas al proyecto de decreto 328/2003 y que ahora se somete a informe, con carácter adicional, se traslada al departamento competente la eventual conveniencia de revisar también el círculo de los destinatarios de las medidas dirigidas al fomento de la cultura emprendedora como medio para la consecución de un empleo, ampliándola a los universitarios y a los jóvenes formados y con cierta experiencia laboral.

## **CUARTO.- Proyecto de reforma del decreto 329/2003: “ayudas al empleo”**

### 1) Con relación a este proyecto de reforma de decreto el Consejo considera:

1.1 Que la exigencia de una tasa máxima de temporalidad para el acceso a las ayudas (el 24%), de cuya observancia se exime además a las empresas pequeñas que agrupen a menos de 10 trabajadores, constituye una forma inadecuada e insuficiente de abordar el fenómeno de la temporalidad.

En esta materia la norma debería ceñirse a la exigencia del cumplimiento de la legalidad, sin referencia, por tanto, a tasas o porcentajes fijados objetivamente cuya justificación depende sólo del hecho de que los diferentes contratos se ajusten a la ley.

Como alternativa, y del mismo modo que se han establecido limitaciones para el acceso a las ayudas por el incumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Consejo entiende que la norma podría excluir de las mismas a las empresas que hayan sido sancionadas por el incumplimiento de las previsiones legales en materia de contratación temporal.

1.2 Que el requisito introducido en el nuevo apartado 4º del artículo 48 exigiendo que todas las actuaciones subvencionables tengan ahora una duración mínima de 30 días no queda suficientemente justificado, dado que no se aporta información cuantitativa ni cualitativa que explique, de manera suficiente, su posible inadecuación o desproporción con los objetivos de conciliación y con los resultados del programa.

### 2) Propuesta de modificación adicional del decreto 329/2003.

Sin perjuicio de las modificaciones propuestas al Proyecto de Decreto 329/2003, con carácter adicional, se somete a la consideración del departamento competente la modificación del decreto vigente en las cuestiones siguientes:

2.1 Se consideraría más correcto que, en los casos de ayudas a la renovación de plantillas, la identificación del hecho subvencionable se trasladara al momento de la contratación por tiempo indefinido, posible legalmente ahora desde la celebración inicial del contrato de relevo, o al de la conversión del contrato temporal del relevista en un contrato indefinido.

2.2 Igualmente, se considera conveniente que el decreto evitara la posible confusión que puede generar el requisito fijado en el artículo 42, que establece la dura-



ción de 6 meses del contrato de trabajo a realizar para tener derecho a la subvención, pudiendo así llevar a las partes a la creencia errónea de que se ha establecido una nueva modalidad contractual temporal no causal. Todo ello sin perjuicio de que se considere correcto que el contrato concertado, bajo cualquiera de las modalidades legalmente vigentes, tenga una duración mínima de 6 meses como requisito de acceso a la subvención.

Bilbao, 18 de mayo de 2005

### **Voto reservado que emite el miembro de la comisión de informes designado por LAB**

El sindicato LAB se pronuncia en contra del informe que contiene el dictamen sobre los Proyectos de modificación de los Decretos 327, 328 y 329/2003, aprobado por mayoría en la Comisión de Informes celebrada el pasado 18 de mayo. Por consiguiente, emite el siguiente VOTO RESERVADO:

Primero.- En relación al número 1 del punto cuarto del informe, la posición de LAB se refleja en el siguiente texto:

La política subvencional al empleo no constituye en ningún caso un mecanismo eficaz para hacer frente a la problemática de la temporalidad.

LAB considera muy negativa la estipulación contenida en el artículo primero, de modificación del Decreto 329/2003, por el que se regulan las ayudas al empleo y, en concreto, a la contratación de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Por una parte, la tasa del 24% de temporalidad es desorbitada, pues permite acceder a las subvenciones a empresas con un nivel de precariedad intolerables en una sociedad democrática; y por otra parte, resulta injustificada la permisividad en las empresas de menos de diez trabajadores/as, en lo que viene a ser una invitación a consolidar la temporalidad en las pequeñas empresas.

En cualquier caso, LAB aboga por subvencionar únicamente la contratación indefinida inicial y a tiempo completo de los colectivos afectados por el Decreto de referencia. Aunque desde un punto de vista conceptual la conversión en indefinido de un contrato temporal pudiese ser una actuación subvencionable, la utilización masiva de la contratación temporal sin causa ni justificación legal nos lleva a oponernos a la subvención de dicha conversión. Dicho en otros términos, la muy frecuente utilización del contrato temporal como mecanismo de entrada en las empresas, a modo de un período de prueba, y la posterior regularización contractual selectiva mediante la conversión de algunos temporales en indefinidos, no debe ser objeto de ayuda pública.

Segundo.- En relación al apartado tercero del informe, sobre el Decreto 328/2003 de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas.

Como posición de partida, LAB es contrario a subvencionar públicamente la denominada “cultura emprendedora”, eufemismo utilizado para referirse a los valores empresariales y la ideología del capital. Las diferentes instancias institucionales y la práctica





totalidad de medios de comunicación públicos y privados ya extienden con suficiente profusión e intensidad la filosofía, espíritu y los valores patronales. No está de más advertir que no existe norma alguna destinada a financiar campañas con el objetivo de expandir los valores del sindicalismo reivindicativo, la conciencia de clase y la solidaridad obrera, tan necesarios en la sociedad actual.

Con todo, presentamos estas consideraciones a modo de voto concurrente, toda vez que el apoyo a la cultura emprendedora previsto en el Decreto 328/2003 está en principio vinculado a la creación de microempresas y autoempleos por parte de personas desocupadas, a lo que LAB no presenta objeciones, siempre que no se trate de encubrir la situación de los falsos autónomos o autónomos dependientes.

Donostia, 19 de mayo de 2005

### **Proyecto de Decreto por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2006**

Con fecha 26 de mayo de 2005 tuvo entrada en la sede de este Consejo de Relaciones Laborales, el Proyecto de Decreto elaborado por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, por el que se aprueba el calendario Oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2006.

Dicho texto se remitió por la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico del citado Departamento a este Consejo de Relaciones Laborales para la emisión del preceptivo informe, en cumplimiento de lo que establece el artículo 2.1 de su ley reguladora, Ley 11/1997 del Parlamento Vasco.

El texto fue inicialmente analizado por los servicios técnicos del Consejo con el objeto de situar el debate desde el punto de vista de la legalidad vigente y a fin de que los miembros de la Comisión de informes del CRL pudieran hacer sus valoraciones sobre el proyecto de norma objeto de informe, y realizar las propuestas que consideraran convenientes.

A tal fin se celebró la oportuna reunión de la Comisión de Informes, en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, en fecha 9 de junio de 2005.

El Proyecto de Decreto opta entre la fiesta de San José, 19 de marzo y la de Santiago Apóstol, 25 de julio, por ésta última. Y sustituye la fiesta del 1 de enero, Año Nuevo, que al coincidir en domingo se traslada por imperativo legal al lunes, por la del 17 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección. La propuesta de calendario sobre la que se informa supone la elección por parte del órgano competente de la CAPV de una opción determinada entre las varias posibles dentro de un marco normativo preestablecido. Este marco legal permite a las Comunidades Autónomas optar entre San José y Santiago Apóstol, y sustituir por fiestas de ámbito autonómico: a) las fiestas que se rela-





cionan en el artículo 45.1d) del Real Decreto 2001/1983, Jueves Santo, 6 de enero Epifanía del Señor, y 19 de marzo o 25 de julio, y b) las fiestas de ámbito estatal que se trasladen al lunes, bien por imperativo legal, bien por decisión del Gobierno del Estado, dentro de sus propias competencias.

A la vista del calendario laboral de la CAPV para el año 2006, los miembros de la Comisión de Informes designados por Confebask, CC.OO. y UGT muestran su expresa conformidad con el mismo.

Por su parte, los miembros de la Comisión designados por ELA y LAB coinciden en que con independencia de cuestiones de legalidad ordinaria, el calendario de la CAPV no debería recoger como fiestas aquellas que son ajenas a la realidad de Euskal Herria y cuya celebración constituye un obstáculo para la normalización política. En concreto se oponen a la declaración como días festivos del 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y del día 6 de diciembre, Día de la Constitución Española, y por parte del miembro designado por ELA, además, a la consideración como festivo del día 25 de julio, Santiago Apóstol. Y proponen que se instituyan festivos y motivos de celebración más acordes con la realidad cultural y aspiraciones políticas de Euskal Herria.

Ante la ausencia de un acuerdo sobre las propuestas de modificación, la Comisión de Informes concluyó sin la aprobación de un dictamen conjunto del CRL.

En Bilbao, a 9 de junio de 2005.

### **Proyecto de Decreto del consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social de modificación del Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo**

#### **Antecedentes**

El proyecto de decreto que se somete a informe es prácticamente una reproducción del proyecto de decreto que se remitió previamente al Consejo en fecha 14 de abril de 2005, y que fue informado por éste en fecha 18 de mayo de 2005.

#### **El nuevo proyecto de decreto**

**PRIMERO.-** En lo que se refiere a la parte de este nuevo texto que se mantiene sin variación alguna con respecto al anterior, (artículos 1º, 2º, 3º y 6º), el Consejo reitera lo que ya dijo en su informe previo.

Así mismo, el Consejo igualmente reitera las propuestas de mejora del texto del decreto que se contenían en el informe de 18 de mayo de 2005, en el sentido de que:

*“Se consideraría más correcto que, en los casos de ayudas a la renovación de plantillas, la identificación del hecho subvencionable se trasladara al momento de*



*la contratación por tiempo indefinido, posible legalmente ahora desde la celebración inicial del contrato de relevo, o al de la conversión del contrato temporal del relevista en un contrato indefinido.*

*Igualmente, se considera conveniente que el decreto evitara la posible confusión que puede generar el requisito fijado en el artículo 42, que establece la duración de 6 meses del contrato de trabajo a realizar para tener derecho a la subvención, pudiendo así llevar a las partes a la creencia errónea de que se ha establecido una nueva modalidad contractual temporal no causal. Todo ello sin perjuicio de que se considere correcto que el contrato concertado, bajo cualquiera de las modalidades legalmente vigentes, tenga una duración mínima de 6 meses como requisito de acceso a la subvención”.*

**SEGUNDO.-** Con respecto a la introducción de un nuevo artículo (el 5º) en el que se “matiza” el alcance de la normativa europea, el Consejo no se opone al texto propuesto, aunque entiende que se trata de una adición innecesaria pues los reglamentos europeos son siempre de aplicación directa en todos los países miembros, con independencia de que las normas internas se remitan explícitamente a ellos y su alcance es el que deriva de la delimitación (ámbito objetivo y subjetivo de aplicación) que realiza la propia norma comunitaria, sin que la matización expresa que contiene el proyecto de decreto en relación con la inaplicación del reglamento a las ayudas contempladas en el capítulo V modifique en nada lo que resulta del principio general de jerarquía normativa.

**TERCERO.-** En relación con la modificación introducida en el artículo 4º, el Consejo quiere realizar, sin embargo, alguna consideración específica.

La referencia al cumplimiento de la legislación vigente “en materia de contratación temporal”, como un nuevo requisito para el acceso a las ayudas establecidas en el decreto, podría interpretarse como una traslación al texto de la norma de la sugerencia contenida en el informe del Consejo de fecha 18 de mayo de 2005 emitido con relación al proyecto previo.

En este informe se señalaba:

*“Que la exigencia de una tasa máxima de temporalidad para el acceso a las ayudas (el 24%), de cuya observancia se exige además a las empresas pequeñas que agrupan a menos de 10 trabajadores, constituye una forma inadecuada e insuficiente de abordar el fenómeno de la temporalidad.*

*En esta materia la norma debería ceñirse a la exigencia del cumplimiento de la legalidad, sin referencia, por tanto, a tasas o porcentajes fijados objetivamente cuya justificación depende sólo del hecho de que los diferentes contratos se ajusten a la ley.*

*Como alternativa, y del mismo modo que se han establecido limitaciones para el acceso a las ayudas por el incumplimiento de las prescripciones contenidas en la ley para la igualdad de mujeres y hombres, el Consejo entiende que la norma*



*podría excluir de las mismas a las empresas que hayan sido sancionadas por el incumplimiento de las previsiones legales en materia de contratación temporal”.*

Ahora bien, el hecho de que esta modificación se lleve a cabo manteniendo intacta la exigencia de que el porcentaje de temporalidad (únicamente para empresas de más de 10 trabajadores), sea inferior al 24%, unido a que el nuevo proyecto de decreto no indica la forma en que habrá de constatarse por el empresario petionario de la ayuda el cumplimiento o incumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal, introduce distorsiones y elementos de inseguridad jurídica.

En todo caso, el Consejo de Relaciones Laborales quiere dejar constancia expresa de que esta modificación no responde en ningún caso al espíritu de la propuesta realizada en su informe de fecha 18 de mayo de 2005.

Finalmente, el miembro de la Comisión de Informes designado por LAB, manifiesta que mantiene el voto reservado que formuló en su momento con relación al informe del Consejo, añadiendo ahora que el acceso a las ayudas al empleo debe quedar condicionado no solo al cumplimiento de la normativa legal en materia de contratación temporal, sino también la de carácter convencional.

Bilbao, 14 de septiembre de 2005