

Zk-3963

11/1997 LEGEA, ekainaren 27koa, Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluarena.

Eusko Legebiltzarrak ondoko legea onartu duela jakinarazten zaie Euskadiko herritar guztiei:

EKAINAREN 27KO 11/1997 LEGEA, CONSEJO DE RELACIONES LABORALES / LAN HARREMANEN KONTSEILUARENA.

ZIOEN ADIERAZPENA

Autonomia Erkidegoan erakunde asko dago gizarte eta lan-arazoez arduratzen dena.

Guztien artetik hiru erakunde aholku-emaile dira aipagarrienak:

- Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua, irailaren 30eko 9/1981 Legearen bidez sortu zena.

- Consejo Económico y Social Vasco / Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea, azaroaren 15eko 4/1984 Legearen bidez sortu zena eta ekainaren 30eko 15/1994 Legearen bidez aldatu zena.

- Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko Kontseilu Nagusia, erakunde autonomoa bera sortzeko abenduaren 21eko 7/1993 Legean araututa dagoena.

Gure gizartearen ustez zeregin publikoetan parte hartzea positiboa, integratzailea eta aberasgarria izanik, jakina, hiru horiek ez dira Administraziooko atek gizartearen partaidetzara zabaltzen dituzten Autonomia Erkidegoko erakunde bakarrak, eta lan-esparruan parte hartzeko aukerak ematen dituztenak ere gehiago dira. Baina, hala ere, aipatutako horiek dira honako hiru ezaugarri hauek betetzen dituzten hiru erakundeak:

- Lege bidez sortu dituzte. Bereizgarri hori, esate baterako, ez du Lanbide Heziketako Euskal Kontseiluak betetzen.

- Denbora luzean irautekoak dira bai izaeraz eta bai borondatez. Eta Aurrekontu Legean agertzen den enplegu eta prestakuntzarako planen jarraipen-batzordeak, esate baterako, ez du ezaugarri hori betetzen, hau da, batzorde horrek legeak duen indarraldi bera izango du.

- Gaiak lan-arlokoak dira argi eta garbi (nahiz eta Consejo Económico y Social Vasco / Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean bestelako gaiak ere aztertzen diren). Hori da, adibidez, Euskal Autonomia Erkidegoan ditugun erakunde-mailako elkarguneetatik bereizten dituzten ezaugarri nagusia. Izan ere, elkargune horietako asko ez dira justu lan-arlokoak, nahiz eta ekonomia eta gizarteko agenteek ere parte hartu (Gizarte Ongizaterako Euskal Kontseilua, Drogamenpekotasunen Aholku Batzordea...). Beste ba-

Nº-3963

LEY 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

Se hace saber a todos los/las ciudadanos/as de Euzkadi 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 Dro-

tzuk, berriz, ekonomia eta gizarterako oso garrantzitsuak dira, baina ez dira «stricto sensu» lan-esparrukoak (Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua), edo, bestela, lan-arloko gaiak beste gai batzuekin tartekatzen dituzte (Euskadiko Eskola Kontseilua, beste askoren artean).

Horrenbestez, hasieran aipatutako hiru erakundeei dagokienez, alde batetik, badira gai batzuk erakunde horien araudietan berdin jasota ez daudenak, eta orain ezinbestekoa da kontrasesan hori gainditzea, hau da, araudi denetan oinarritzko hatsapen jakin batzuk bete behar dira, erakunde guztietarako balioko dutenak. Eta beste alde batetik, sindikatuetakoa ordezkarien aukeraketa dela eta, aldaketa tekniko batzuk egin behar dira, egoera aldatu egin baita hauteskunde sindikalen sistema aldatu zenez geroz, hau da, maiatzaren 19ko 11/1994 Legea onartu zenetik hona.

Oinarritzko hatsapen horietan dago, laburbilduta, lege-aldaketaren funtsa. Hona hemen hatsapen horiek:

1.- Erkidegoan ordezkaritzarik handiena eta gutxieneko ordezkaritza bat duten sindikatu guztiek egon beharko dute lan eta gizarte-arloko partehartze-erakunde guztietan.

Horrela egingo ez balitz, ordezkaritza erren geratuko litzateke eta, beraz, erakundearen izaera bera zalan-zalan izango genuke.

2.- Erakunde horien barruan sortzen diren organo guztietan ere (batzorde, kontseilu, organo betearazle eta abarretan), erkidegoan ordezkaritzarik handiena eta gutxieneko ordezkaritza bat duten sindikatu guztiek egon beharko dute, organo horiek araudiz edo barruko arau bidez sortzen badira ere.

Hatsapen honek aurrekoa osatzeko balio du, ordezkaritza maila guztietara zabaltzea lortuko da eta. Horrela, aginpideak azpiko beste organo baten eskutian uzten direnean ere, erabakiak hartzeko orduan sindikatuak behar besteko ordezkaritza izatea lortuko da.

3.- Lortutako akordioarekin konforme ez dauden antolakundeek, oro har, boto partikularra adierazteko aukera izan behar dute. Boto hori akordioari erantsi beharko zaio beti.

4.- Hauteskunde sindikalen sisteman gertatu den aldaketa horrek aukeraketa-sistema jarraia ekarri digu, eta orain behar-beharrezkoa da halako baliabideren bat zehaztea edozein organo sortu edo berritzen den momentuko ordezkaritza isla dadin organo horien osar. Ordezkaritza-maila horrek, gainera, osaera edo berrikuntza horrek irauten duenerako balioko du.

5.- Azkenik, erreformaren barruan bada beste alderdi bat, hatsapen orokor edo erabatekoa ez izanagatik ere, derrigorrez aipatu behar dena, hau da, lan eta gizarte-arloko organoetan sindikatuak duten boto ponderatua, taldekako botoari lotuta dagoena derrigorrez.

godependencias...), 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.

Partaidetzako erakunde batzuetan sindikatu-botoari ateak zabaltzea, betiere sindikatu bakoitzak duen ordezkartza-maila kontuan hartuta, Euskadiko gizarte eta laneko errealitatearen ezaugarri berezi bat dela esan daiteke, zalantzarik gabe elementu positibo bat dakarrena: sindikatuen boto ponderatuari esker, akordioetara heltzeko orduan sindikatuen ordezkartza-maila askoz ere zehatzago hartuko da kontuan.

Berezitasun horrek, gainera, nahikoa sostengu ere badu, bai Eusko Legebiltzarraren aldetik (aipatutako berezitasun hori lehenengoz jaso zuen ekainaren 30eko 15/1994 Legea, Consejo Económico y Social Vasco / Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen Legea Aldatzen duena) eta baita sindikatuen aldetik ere, eredu hori aukeratu baitzuten etengabeko prestakuntza kudeatzeko organismorako.

Egia da, hala ere, hatsapen hori sindikatuak parte hartzen duten erakunde guztietara zabaltzeak itxuragabekeria ugari ekar ditzakeela. Kontuan izan, esate baterako, zer gertatuko litzatekeen Euskadiko Eskola Kontseiluaren moduko organo batean hatsapen horri kasu egiteko erabakia hartuko balitz, kontseilu horretan sindikatuen ordezkartza beste ordezkartza askoren arteko bat besterik ez baita, hortxe ditugu eta, sindikatuekin batera, gurasoak, ikasleak, irakasleak, administrazioa, arloko enpresarioak e.a.). Eta, beste alde batetik, sindikatuak ere zurrungo jakatu beharko lukete, eta hori ez da oso zentzuzkoa parte hartzen duten organo guztien kasurako.

Argi dago zein den orain arte azaldutako guztiaren ondorioa, hau da, boto ponderatuak kasu bakar baterako balio duela: organoaren izaera eta helburu bereziak direla-eta sindikatuaren jarrera talde gisa adierazi behar bada eta sindikatuak ordezkari gutxi-asko edukitzeak zerikusirik ez badu lortutako boto-kopuruarekin.

Hatsapen horietan oinarrituta aldatu behar dira aipatu ditugun hiru arauak, nahiz eta, legegintzako arrazoi teknikoak direla medio, hiru lege-egitasmo egin behar izan, erreforma honek egoera ezberdin asko ekarriko dituela kontuan hartuta.

Lege-egitasmo honen bidez Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua besterik ez da aldatzen. Aldaketa hori egiteko, oso-osorik beste legetestu berri bat egitea erabaki da, honako aldaketa hauek jasoko dituen:

1.- Goian aipatu ditugun hatsapenetatik testuan jasota geratu behar dira irailaren 30eko 9/1981 Legean jaso ez zirenak. Hatsapen horiek, hain zuzen ere, aipatu ditugun 2, 4 eta 5 zenbakietan jasotakoak dira.

2.- Era berean, azpimarratzekoa da erabakiak hartzeko behar zen gehiengo aldatu egin dela, hau da, orain arte %60ko gehiengo berezia behar bazen, hemendik aurrera gehiengo osoa beharko da. Alde horretatik, aipatu behintzat egin behar da gehiengo berezi horren jatorria, hau da, Langileen Estatutuko 89.3 atalaren lehengo idazketa. Baina, orain, laneko erreformak baldintza hori aldatu eta gehiengo osoaren eskakizuna ekarri ondoren, ez dago gehiengo berezia eskatzen jarraitzeko arrazoirik.

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.- Ulermen-zalantzarik ez gertatzeko, beste zehaztapen bat gehitu dugu Kontseiluaren izaera juridikoa hobeto definitzeko asmoarekin.

4.- Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea arautzen duen azaroaren 15eko 4/1984 Legearen bidez egindako aldaketa ere jaso dugu testuan, hain zuzen ere, Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluaren helburuen aldaketa. Horretarako arrazoi bakarra argitasun handiagoa lortzea eta legegintzako teknikei jarraitzea da, are eta gehiago kontuan hartzen badugu egin nahi dugun erreformarekin lege hori indarrrik gabe geratuko dela.

5.- Kontseiluko kide, lehendakari eta idazkari nagusiaren bateraezintasun eta betebeharren araudia ere jaso dugu.

6.- Aurrerantzean ere, Kontseiluko lehendakaria eta idazkari nagusia Jaurlearitzako lehendakariak izendatu beharko ditu, baina, aukeratu, Kontseiluak berak aukeratuko dituela erabaki dugu.

7.- Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluaren Zerbitzupeko Langilegoaren Antolaketarako maiatzaren 8ko 2/1992 Legetik ateratako aipamenak ere jasota utzi ditugu. Aipamen horiek honako gai hauei dagozkie: osoko bilkuraren, lehendakariaren eta idazkari nagusiaren eginkizunei eta langileen errejimeneri.

8.- Beste atalburu bat ere gehitu dugu, Kontseiluaren ekonomi eta finantza-sistemaren eta baliabideen gainean.

I. ATALBURUA XEDAPEN OROKORRAK

1. atala.- Izena eta egoitza.

1.- Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluak (aurrerantzean Kontseilua besterik ez) lege honetan zehaztutako eginkizunak, osatera eta egitura izango ditu.

2.- Kontseiluaren egoitza Bilbon egongo da. Kontseiluko osoko bilkurak, ordea, egoitzaz aldatzeko aukera izango du, baina, betiere, barruko araudiak agintzen dizkion baldintzak betetzen baditu.

2. atala.- Izaera juridikoa.

1.- Kontseilua Jaurlearitzari eta Eusko Legebiltzarrari Autonomia Erkidegoko lan eta gizarte-alorrean aholkuak emateko erakundea da, eta, horretaz gainera, sindikatu eta enpresa-konfederazioen artean etenik gabeko elkarganatze eta komunikazioa erdiesteko organoa.

2.- Kontseiluak nortasun juridiko berezia du, Autonomia Erkidegoko Administrazioarena ez bezalakoa, eta bere eginkizunak betetzeko gaitasun osoa du, betiere, lege honetan jartzen duenaren arabera.

3.- Kontseilua ez dago Jaurlearitzaren eta Legebiltzarraren menpe bere eginkizunak betetzeko orduan.

3. atala.- Eginkizunak.

1.- Bere izaerari jarraiki, honako hauek dagozkio Kontseiluari:

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) Jaurlaritzari edo Jaurlaritzako sailei laneko politikari buruzko proposamenak egitea.

b) Laneko arazoak direla eta, irizpenak, erabakiak, txostenak edo azterlanak egitea inork eskatu gabe.

c) Negoziazio kolektiboa bultzatzea eta Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak ondo egituratzeko ahaleginak egitea, lan-hitzarmen horiek lurralde-mailakoak edo arlokakoak izanda ere.

d) Bitarteko edo arbitroaren lana sustatzea laneko arazoak gertatzen direnean edo tira-biran diren alderdiek eskatzen diotenean.

e) Enpresa-mailako edo Erkidego osorako batzorde parekideak sortzeko ahaleginak egitea, batzuetan arloka eta beste batzuetan orokorrean.

f) Lanbide arteko akordioak bideratzea gai jakin batzuen inguruan.

g) Arloren batean negoziazioa lortzeko bereziki arazo handiak baldin badaude, batzorde negoziatzailea bideratzea.

2.- Jaurlaritzak, sei hilean behin, txosten bat bidali beharko du Autonomia Erkidegoko egoera ekonomikoa eta Kontseiluaren berezko eginkizunak azaltzeko.

4. atala.- Osaera.

1.- Kontseilua parekidea izango da, hau da, sindikatuen eta sindikatu-konfederazioen aldetik zazpi kide efektibo eta enpresa-konfederazioetatik ere beste hainbeste izango ditu. Lehendakaria eta idazkari nagusia ere Kontseiluko kideak dira, nahiz eta boto-eskubiderik izan ez.

2.- Kide efektibo adina ordezkari izendatuko dira.

3.- Kontseiluaren zati bat sindikatuek eta sindikatu-konfederazioek aukeratutako ordezkariak osatuko dute sindikatu eta konfederazio bakoitzaren ordezkari-tza-mailaren arabera; hori bermatuta dago. Ordezkari horiek Kontseilua osatu edo berritzen denean Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkariarik handiena duten sindikatuek eta sindikatu-konfederazioek aukeratuko dituzte, eta gutxieneko ordezkari-tza bat lortu dutenek, hau da, langile-ordezkarien, enpresa-batzordeetako kideen eta herri-administrazioetako dagozkion organoetako kideen %10 lortu dutenek. Neurketa eta homologazioa Eusko Jaurlaritzak egin beharko ditu. Edonola ere, sindikatu eta sindikatu-konfederazio horiek Kontseiluan parte hartuko dute.

4.- Kontseiluaren barruan beste organorik sortzen bada, organo horietan guztietan ere sindikatuen eta sindikatu-konfederazioen ordezkari-tza jaso beharko da beti, eta hain justu aurreko lerroaldian zehaztuta dagoen moduan.

5.- Erabili beharreko arau orokorren arabera enpresarioen erakunde-ordezkari-tza duten Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-elkarteek aukeratuko dituzte enpresa-konfederazioetako ordezkariak.

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.

5. atala. – Izendapena.

Kontseiluko kideak sindikatu eta sindikatu-konfederazioek eta enpresa-konfederazioek aukeratuko dituzte, bakoitzak bereak, baina, izendatu, Jaurlearitzako lehendakariak izendatuko ditu.

6. atala. – Iraupena.

1.– Kontseiluko kideak bi urterako aukeratuko dira, baina berriro ere aukera daitezke.

2.– Hala ere, aukeratzen dituzten ordezkariak aldatzeko aukera ere badute sindikatuak eta sindikatu-konfederazioek nahiz enpresa-konfederazioek, ordezkari horiek efektiboak izan edo ordezkoak izan.

7. atala. – Bateriaezintasunak eta eginbeharrak.

1.– Kideek, lehendakariak eta idazkari nagusiak ezin dute beste inolako kargu edo jarduerarik izan, baldin eta kargu edo jarduera horiek dagozkien lanak egiteko eragozpen edo oztopo badira.

2.– Eta, zehatz-mehatz, hona hemen nork ezin dituen Kontseiluko postu horiek bete:

a) Jaurlearitzako lehendakariak, lehendakariordeak, sailburuek eta goi-karguek.

b) Gorte Nagusietako, Eusko Legebiltzarreko edo Europako Legebiltzarreko parlamentarioek.

c) Foru-aldundietako diputatu nagusiek, foru-diputatuek eta goi-karguek.

d) Lurralde historikoetako batzar nagusietako kideek.

e) Herri Dirubideen Euskal Kontseiluko kideek.

3.– Kontseiluko osoko bilkurak erabakiko du bateraezintasunik den ala ez.

4.– Dagokion organoak Kontseiluaren ekintzaren bat isilpekoa dela erabakitzen badu, Kontseiluko kideek isilik gorde beharko dute.

II. ATALBURUA ORGANOAK ETA FUNTZIONAMENDUA

8. atala. – Funtzionamendua.

1.– Kontseiluak osoko bilkuraren eta lan-batzordeen bidez lan egingo du.

2.– Erabakiak hartu ahal izateko, Kontseiluko taldeek gehiengo osoz onartu beharko dituzte.

3.– Hona hemen nola egingo den bozketa hori talde bakoitzaren barruan:

a) Sindikatuak eta sindikatu-konfederazioek aukeratutako kideek boto ponderatua izango dute, eta horretarako, lege honetako 4.3 atalaren arabera egiaztatu duten ordezkari-taldea hartuko da kontuan. Talde horretako pertsona bakoitzak bere sindikatuak hauteskundeetan lortutako ordezkari-talderen zati alikuota izango du.

b) Enpresa-konfederazioek aukeratutako kideek boto bana izango dute.

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.- Kideren bat ez baldin badago konforme Kontseiluak osoko bilkuran edo batzordeetan hartutako erabakiekin, boto erreserbatua adierazteko eskubidea izango du, gai horren inguruan duen iritzia azaltzeko. Boto erreserbatu hori akordioari erantsi behar zaio beti.

9. atala. - Osoko bilkura.

1.- Osoko bilkura Kontseiluko kide guztiak osatuko dute eta honako aginpide hauek izango ditu:

a) Laneko arazoengatik inguruko gai jakinei buruzko gidabideak zehaztea, gero sindikatu eta sindikatu-konfederazioek eta enpresa-konfederazioek jarrai ditzaten.

b) Lege honetako 3. atalean jasotako eginkizunen inguruko akordioak hartzea.

c) Aldian-aldian Kontseiluko zerbitzuei buruzko informazioa jasotzea eta zerbitzu horiek hobeto funtzionatzeko egokiak iruditzen zaizkion aholkuak ematea.

d) Bitartekoaren edo arbitroaren lanak egin behar dituzten pertsonak izendatzeko erabakia hartzea. Pertsona horiek aukeratu beharko dira lan-harremanetako gaitan gaitasun ezaguna duten eta alderdikierarik ez dutenen artean.

e) Bere helburuak betetzeko beharrezkoak diren akordio guztietara heltzea.

f) Maiatzaren 8ko 2/1992 Legeko 2. atalaren arabera langilegoaren inguruan dagozkion eginkizunak betetzea. Lege hori, hain zuzen ere, Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluaren zerbitzura diren langileak antolatzeko onartu zen.

2.- Bilerak ez dira jendaurrean egingo, non eta osoko bilkurak ez duen bilera-hasieran eta berriaz erabaki hori hartzen. Gutxinez, hiru hilean behin egingo da osoko bilkura.

3.- Osoko bilkurak bere eginkizunak betetzeko beharrezkoak dituen zerbitzu tekniko eta administratiiboak izango ditu eskura. Era berean, beharrezkoa badu eta egokia iruditzen bazaio, adituen aholkua eska dezake. Eta, azkenik, beharrezko informazio guztia eska dezake Jaurlaritzako edozein sailetan.

10. atala. - Batzordeak.

1.- Lan-batzordeak arazoak aztertu eta txostenak eta irizpenak egiten dituzte aginpidez Kontseiluari dagozkion gaien inguruan.

2.- Kontseiluko osoko bilkurak, era berean, beharrezkoak iruditzen zaizkion batzorde bereziak sortu ahal izango ditu gai jakinen aurrean.

3.- Kontseiluko osoko bilkurak erabakiko du, araudi bidez, batzordeen lan egiteko modua, kopurua eta osaketa, baina betiere lege honetako 4.3 atalean jartzen duena kontuan hartuta.

11. atala. - Lehendakaria.

1.- Kontseiluko lehendakaria Kontseiluak berak aukeratu eta kargutik kenduko du eta Jaurlaritzako lehendakariak izendatuko. Bere kargualdiak bost urte iraungo du, baina gehienez beste agintaldi baterako aukera daiteke.

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 Lehendakaria y permanecerá en su cargo durante cinco años, sin perjuicio de poder ser designado para un nuevo mandato como máximo.

2.- Hona hemen lehendakariaren eginkizunak:

- a) Kontseiluaren ohorezko ordezkaria izatea.
- b) Osoko bilkuraren bileretara deitzea, bilera horietako buru izatea eta eztabaidetan moderatzaile-lana egitea.
- c) Kontseiluaren bileretako gai-zerrenda osatzea. Osoko bilkurako kideek egindako proposamenak gai-zerrenda horretan jaso beharko dira nahitaez, baina proposamen horiek araudiz zehaztutako moduan egin beharko dituzte.
- d) Aginpidez Kontseiluari dagozkion gaiak Kontseiluari berari azaltzea bere iritzia jakiteko.
- e) Aktak ikus-onestea, Kontseiluaren akordioak argitaratzea eta akordio horiek betearaztea.
- f) Maiatzaren 8ko 2/1992 Legeko 3. atalaren arabera langilegoaren inguruan dagozkion eginkizunak betetzea. Lege hori, hain zuzen ere, Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluaren zerbitzura diren langileak antolatzeke onartu zen.
- g) Lehendakaria izategatik dagokion edo legeak nahiz Kontseiluaren funtzionamendu-araudiak agintzen dion beste edozein eginkizun.

3.- Lehenengo lerroaldian jartzen duena kontuan hartu behar bada ere, lehendakariak kargua utzi eta sei hilabetera Kontseiluak oraindik ez badu beste bat aukeratu, Jaurlaritzako lehendakariak aukeratu eta izendatuko du kargu hori bete behar duena.

12. atala.- Idazkari nagusia.

1.- Idazkari nagusia osoko bilkurako idazkaria izango da eta Kontseiluak aukeratu eta kargutik kenduko du eta Jaurlaritzako lehendakariak izendatuko. Bere kargualdiak bost urte iraungo du, baina gehienez beste agintaldi baterako aukera daiteke.

2.- Hona hemen idazkari nagusiaren egitekoak:

- a) Osoko bilkuretara joatea idazkaria den aldetik, eta, beraz, idazkari-lanak egitea.
- b) Kontseiluko zerbitzuen artean koordinazio-lana egitea eta eraginkorrak diren eta ondo jarduten duten zaintzea. Koordinazio hori teknikoa eta administrazio-mailakoa izango da.
- c) Kontseilua osatzen duten atalen funtzionamendua ikuskatzea.
- d) Aktak baimentzea eta hartzen diren akordioak behar bezala bideratzea, betiere lehendakariaren oniritziarekin.
- e) Kontseiluaren egintza eta akordioak egiaztatzea.
- f) Lehendakariarekin aztertu eta bideratzea ohiko gaiak eta lehendakariak agintzen dion beste edozein.
- g) Maiatzaren 8ko 2/1992 Legeko 4. atalaren arabera langilegoaren inguruan dagozkion eginkizunak betetzea. Lege hori, hain zuzen ere, Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluaren zerbitzura diren langileak antolatzeke onartu zen.

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) Urtean behin, gutxienez, txosten bat egitea Kontseiluak zer egin duen adierazteko eta lan-munduak Autonomia Erkidegoan bizi duen egoera azaltzeko. Txosten hori osoko bilkuran aurkeztu beharko du, onar dezan, eta Legebiltzarrari eta Jaurlaritzari bidaliko zaie urte bakoitzeko lehen sei hilabeteen barruan.

3.- Lehen lerroaldian xedatutakoa kontuan hartu behar bada ere, idazkari nagusiak kargua utzi eta hiru hilabetera Kontseiluak ez badu oraindik beste bat aukeratu, Jaurlaritzako lehendakariak aukeratu eta izendatuko du kargu hori bete behar duena.

III. ATALBURUA KONTSEILUAREN EKONOMI ETA FINANTZA-SISTEMA ETA BALIABIDEAK

13. atala. - Finantzaketa, sistema ekonomikoa eta kontrol-bideak.

1.- Ekonomia eta finantzen autonomia oinarritzat hartuta, Kontseiluak berak onartu eta beteko du bere aurrekontua. Horretarako finantza-bidea Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretatik emango zaion diru-kopurua izango da.

2.- Aurrekontu eta finantzen aldetik Kontseilua aurreko urtealdi-amaieran zein egoeratan zegoen azaltzeko, informazio hori urteko lehen sei hilabeteetan bidali beharko du Kontseiluak berak Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontuen jarraipena eta kontrola egiteko aginpidea duen sailera. Informazioak, gainera, ikuskatuta egon beharko du. Informazio hori dela eta, sail horrek agintzen dituen ekonomi eta finantza-mailako konprobazio guztiak egingo dira.

14. atala. - Ondare-errejimena eta kontratazio-sistema.

1.- Kontseiluak eskuratutako ondasun eta eskubi-deak Euskal Autonomia Erkidegoko ondarearen barruan sartuko dira.

2.- Bere helburuak betetzeko, Euskadiren ondare diren ondasun eta eskubideen atxikipena lortu nahi badu, Kontseiluak atxikipen hori dagokion aginpidea duen sailari eska diezaioke zuzenean, hau da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren ondarearen aginpideak dituen sailari. Halakoetan, Kontseiluak Euskadiren Ondareari buruzko uztailearen 27ko 14/1983 Legearen arabera zuzenbide pribatuko erakunde publikoek dituzten aginpide eta betebeharrak berberak izango ditu.

3.- Kontseiluaren kontratazioak zuzenbide pribatuko errejimenekoak izango dira eta honako hiru oinarri hauen arabera egin beharko dira: publizitatea, lehia eta interes publikoa zaindu beharra.

15. atala. - Lansariak.

1.- Lehendakariaren lansaria Kontseiluko osoko bilkurak erabakiko du, baina ezingo da, kontzeptu guztiak bat eginda, Eusko Jaurlaritzako sailburuordeena baino handiagoa izan.

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.- Idazkari nagusiaren lansaria Kontseiluko osoko bilkurak erabakiko du, baina ezingo da, kontzeptu guztiak bat eginda, Eusko Jaurlaritzako zuzendariena baino handiagoa izan.

3.- Lehendakariak eta idazkari nagusiak beraien lana dela-eta egin behar dituzten gastu guztiak atzera jasotzeko eskubidea izango dute, betiere Kontseiluko funtzionamendu-araudiak zehazten duen moduan.

4.- Osoko bilkurak onartuko ditu lege honetako 4.1 atalean aipatzen diren konfederazio eta sindikatuetakoa pertsonak jasotzeko behar dituzten lansariak.

16. atala. - Kontseiluko langileen errejimena.

Kontseiluko langileek Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluaren Zerbitzupeko Langilegoaren Antolaketarako maitzaren 8ko 2/1992 Legean jartzen duena bete beharko dute.

ALDIBATERAKO XEDAPEN BAKARRA

Lege hau indarrean jartzen denean legez hautatuta dauden kideek jarraituko dute Kontseiluko kideak izaten, harik eta geratzen zaien agintaldia amaitzen duten arte.

INDARGABETZEKO XEDAPEN BAKARRA

Maila bereko edo txikiagoko edozein arautan lege honetan xedatutakoaz bestelako edo kontrako ezer jartzen badu, lege honekin bat ez datozen zati horiek indarririk gabe geratuko dira. Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseiluari buruzko irailaren 30eko 9/1981 Legea ere indarririk gabe dago hemendik aurrera.

AZKEN XEDAPENAK

Lehena. - Araudi bidezko garapena

Eusko Jaurlaritzari baimena ematen zaio lege hau garatu eta betetzeko beharrezkoak diren xedapenak emateko.

Bigarrena. - Indarraldiaren hasiera

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Beraz, lege honi men egiteko eta men eginarazteko agintzen diet, norbanako zein agintari direla, Euskadiko herritar guztiei.

Vitoria-Gasteizen, mila bederatzehun eta laurogeita hamazazpiko uztailaren hamalauan.

Lehendakaria,
JOSÉ ANTONIO ARDANZA GARRO.

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 ÚNICA

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 ÚNICA

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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. - Desarrollo reglamentario.

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

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.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a catorce de julio de mil novecientos noventa y siete.

El Lehendakari,
JOSÉ ANTONIO ARDANZA GARRO.