



# 2004 Memoria

2005

*Edita:* Lan Harremanen Kontseilua  
Consejo de Relaciones Laborales

*Depósito Legal:* BI-1361-05

*Impresión:* Imprenta Berekintza, S.L.  
Heros, 7 - 48009 Bilbao

**2004  
Memoria**



# Índice

<b>Introducción</b> .....	7
<b>Certificación</b> .....	11
<b>Organización interna y composición</b> .....	13
<b>Actividad del Pleno y comisiones</b> .....	19
<b>Función consultiva</b> .....	25
<b>Los procedimientos de solución de conflictos Preco</b> .....	31
<b>Estudios y publicaciones</b> .....	43
<b>Actividad institucional</b> .....	57
<b>Información presupuestaria</b> .....	61
<b>Anexo: Texto de los informes del CRL en 2004</b> .....	67



# Introducción

La memoria anual del Consejo de Relaciones Laborales tiene por objeto informar de sus actividades y ofrece así mismo la ocasión para realizar una evaluación que comprenda tanto su contribución a las relaciones laborales de Euskadi como las carencias y lagunas que se desprenden del análisis global del papel que viene desempeñando. Esta evaluación es necesaria para que la información acerca de la actividad desplegada no contribuya a encubrir en parte la realidad del Consejo. No debemos olvidar que el Consejo es una institución sostenida con recursos públicos y que la ciudadanía vasca tiene derecho a saber en qué medida estamos cumpliendo las funciones que tenemos encomendadas.

Empezando por la función consultiva, su ejercicio en el 2004, al lograr la aprobación de algunos informes solicitados por el Gobierno ha supuesto un paso adelante. El que se destaque este hecho puede resultar ciertamente sorprendente si tenemos en cuenta que la de realizar informes a solicitud del Gobierno es una de las tareas atribuidas al Consejo por su ley reguladora desde su creación en 1981. Pero, ciertamente, el hecho de que el Consejo haya empezado a elaborar informes no deja de constituir una novedad dado que, hasta ahora, lo que se trasladaba al Gobierno no eran propiamente informes, entendidos éstos como la expresión de la posición del Consejo, sino las posiciones particulares de las organizaciones con representantes designados en esta institución ante los problemas existentes para lograr acuerdos.

Sin embargo, junto a dicho dato positivo, hay que señalar también que no hemos sido capaces de remitir al Gobierno informes acerca del proyecto de Decreto sobre creación y regulación del Consejo Vasco de Empleo o el Anteproyecto de Ley de Igualdad de hombres y mujeres. Ello no fue posible en ambos casos porque no fuimos capaces de fijar la posición común del Consejo.

En el ámbito de la función consultiva, el Parlamento Vasco dirigió en junio del 2004 una solicitud al Consejo a fin de que realizara un informe sobre la evolución de la temporalidad y de las modalidades contractuales en la CAPV y emitiera un diagnóstico sobre este tema. En los más de 20 años de existencia del Consejo se trata de la primera oca-



sión en la que el Parlamento se dirige al Consejo para solicitar un informe. Su elaboración constituye sin duda un buen reto para el Consejo, en el que viene trabajando.

Asimismo, el Consejo, a través de su servicio de estudios, sigue desarrollando una función de observatorio permanente de la realidad sociolaboral a lo largo del año. Estos informes contribuyen al conocimiento de la realidad sociolaboral de la CAPV. Como complemento a dicha actividad se ha actualizado la página Web del Consejo pasando a incluir en dicha página todos los documentos e informes elaborados. Esta iniciativa tiene por objeto profundizar en la línea de poner a disposición de la ciudadanía toda la documentación e información relativa a la actividad del Consejo.

De otro lado, en congruencia con las funciones que le atribuye su ley reguladora en relación con el impulso y promoción de las funciones de mediación y arbitraje en el ámbito de las relaciones laborales, en el seno del Consejo se han celebrado los sucesivos Acuerdos Interconfederales Preco desde 1984 hasta el actual de 2000. La gestión del Preco viene siendo realizada desde el Consejo por encomienda de las organizaciones firmantes de los Acuerdos Interconfederales. Por lo tanto, uno de los ámbitos importantes en que se centra la actividad ordinaria del Consejo es el relativo a la gestión de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales Preco.

El Preco cumplió 20 años en el año 2004. Fuimos la primera Comunidad Autónoma donde las organizaciones representativas asumieron crear, practicar y dirigir procedimientos propios para solucionar conflictos laborales. El sentido de ello era y es apostar por la cultura de la negociación y del acuerdo. Orientados primordialmente a los conflictos colectivos de toda clase, provengan de dificultades en negociaciones colectivas o de controversias sobre la aplicación de normas o convenios, estos procedimientos pretenden que las partes en conflicto se impliquen en zanjarlos mediante acuerdo. Para ello se les ofrecen vías de conciliación, mediación y arbitraje en que intervienen profesionales designados para cada caso por las propias partes del conflicto entre los de un listado elaborado de mutuo acuerdo por las organizaciones firmantes.

El Preco constituye hoy una realidad consolidada. En la actualidad, acoge la práctica totalidad de los conflictos de carácter colectivo que se formalizan en la CAPV, y desde el año 2003, puede acoger también y siempre que se cumplan determinadas condiciones ciertos conflictos individuales de trabajo vinculados con la aplicación o interpretación de convenios colectivos. Hay que reconocer sin embargo que el Preco está siendo poco utilizado para la solución de los conflictos relacionados con la negociación colectiva, dejando de aplicar mecanismos de auxilio previstos en el Acuerdo, y que el porcentaje de acuerdos con relación a los conflictos formalizados se va reduciendo durante los últimos años.

Pero donde el Consejo de Relaciones Laborales sigue presentando el mayor déficit es en su condición, según la ley reguladora, de órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y las confederaciones empresariales que tiene atribuidas entre otras funciones como el fomento de la negociación colectiva y el impulso de acuerdos interprofesionales sobre materias laborales concretas.





Pues bien, aun cuando la realidad sociolaboral de la CAPV presenta problemas que deberían, en buena lógica, ser abordados por el órgano creado al efecto, ello lamentablemente no es así. A modo de ejemplo, a finales del año 2004, de los convenios colectivos que se registran en la CAPV cuya vigencia había finalizado el 31 de diciembre de 2003 o con anterioridad, se encontraban sin renovar 236, de los cuales 44 eran convenios sectoriales. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los convenios no renovados eran 161.261, lo que representa un 35% del total del personal asalariado de la CAPV. Sin embargo, este problema no se encuentra en la agenda del Consejo. Y el hecho de que el Consejo no sea el cauce para tratar los problemas centrales de nuestra realidad laboral y de las relaciones laborales significa que no estamos cumpliendo los objetivos fundamentales para los que se creó esta institución.

En fin, la contribución del Consejo a las relaciones laborales sigue siendo muy modesta. No obstante, es preciso seguir insistiendo en la necesidad de superar la realidad actual y de trabajar para que nuestras relaciones laborales respondan a los retos que tiene la sociedad vasca en el ámbito sociolaboral. Para ello es necesario crear las condiciones para un diálogo social normalizado, propiciar salidas equilibradas a los problemas que afectan al mundo del trabajo haciendo compatibles el crecimiento económico y la cohesión social. El Consejo tiene sentido en la medida en que realmente contribuya a ello.

Martín 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 18 de mayo de 2005 aprobó la Memoria de actividades del propio Consejo de Relaciones Laborales correspondiente al año 2004.

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 18 de mayo de 2005.

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 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

Durante el año 2004 se produjeron algunos cambios en la composición del Consejo, concretamente entre los miembros designados por las organizaciones sindicales ELA y LAB y por la Confederación empresarial ConfeBask, 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 de Relaciones Laborales al 31 de diciembre de 2004 era la siguiente:

PRESIDENTE: D. Martín 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. Bizente Harriola Albizu  
D. Luis Manuel Agirre Elustondo

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

*Titulares:* Dña. Felisa Piedra Gao  
D. Jaime Gómez Devesa

*Suplentes:* D. Eduardo García Elosua  
Dña. María Dolores García García

*Miembros designados por Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB):*

*Titular:* Dña. Garbiñe Aramburu Irazusta  
*Suplente:* D. José Luis Rezabal Zurutuza

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

*Titular:* D. Javier Bermejo Rol  
*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 Ruiz 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 Anderez 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, cuatro auxiliares administrativas y un chófer ordenanza. 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 2004 las reuniones de dichos órganos han sido las siguientes:

**Pleno del Consejo:**

- 20 de marzo
- 26 de mayo
- 29 de septiembre
- 22 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:

- 11 de marzo
- 12 de mayo
- 24 de septiembre
- 15 de diciembre

**Comisión de Presupuestos**

- 24 de septiembre

**Comisión de Personal y Presupuestos**

- 28 de octubre



### **Comisión de Informes**

La Comisión de Informes es la encargada de llevar a cabo la función consultiva del Consejo. Durante 2004, esta comisión se ha reunido en varias ocasiones en relación con los siguientes informes:

- *Proyecto de Decreto por el que se regulan las ayudas al Empleo*
  - 8 de enero
  - 11 de febrero
- *Proyecto de Decreto de apoyo a la Cultura Emprendedora y a la creación de Empresas*
  - 8 de enero
- *Proyecto de Decreto por el que se regulan las medidas destinadas a la Mejora de la Ocupabilidad y a promover la inserción laboral*
  - 8 de enero
- *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 de 14 de marzo de 2004*
  - 11 de febrero
- *Proyecto de Decreto de creación, regulación y funcionamiento del Consejo Vasco de Empleo y de los consejos territoriales de Empleo*
  - 5 de mayo
  - 12 de mayo
- *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 de 13 de junio de 2004*
  - 12 de mayo
- *Proyecto de Decreto, por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2005*
  - 26 de mayo
- *Anteproyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres*
  - 17 de junio
  - 7 de julio
  - 21 de julio
  - 28 de julio
  - 24 de septiembre



- *Plan para la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco*
  - 7 de julio
  - 28 de julio
  - 24 de septiembre
  - 6 de octubre
  
- *Diagnóstico y Plan de Previsión Social Complementaria en Euskadi*
  - 25 de noviembre
  - 15 de diciembre
  - 28 de diciembre

**Comisión Paritaria del Preco**

- 30 de marzo
- 22 de diciembre





## **Función consultiva**



## **1. Actividad consultiva del Consejo**

La función consultiva del Consejo de Relaciones Laborales se ha desarrollado durante el presente ejercicio en el marco de las tendencias que ya anunciábamos en la memoria de 2003.

Desde el punto de vista del ámbito material de actuación, el Consejo ha seguido recibiendo peticiones de informe en relación con lo que podríamos denominar el campo típico de su función consultiva: los proyectos de normas jurídicas de contenido sociolaboral.

Junto a ellas, a lo largo del año 2004 se han recibido también peticiones de informe vinculadas a planes de actuación generalmente impulsados por uno o varios de los departamentos del Gobierno sobre materias relacionadas con la política sociolaboral de éste. Se consolida de este modo una tendencia hacia la ampliación del alcance material de esta función atribuida al Consejo, quien continúa actuando como un agente consultivo en el proceso formal de elaboración de las disposiciones de alcance normativo directo, pero interviene también como un ente de participación institucional en la fijación de los criterios y directrices políticas fundamentales en materia sociolaboral que se canalizan al margen de la producción normativa ordinaria, o con carácter previo a ella.

Desde el punto de vista de la ordenación formal del ejercicio de la función consultiva, en el mes de marzo de 2004, la Comisión de Informes del CRL adoptó un acuerdo para fijar el procedimiento al que deberían atenerse sus miembros en el proceso de elaboración de los informes que le fueran solicitados. Con independencia de los aspectos puramente formales que se refieren a la ordenación de las fases sucesivas y a los plazos generales de aplicación en el procedimiento interno de elaboración del informe, este acuerdo pretendía avanzar en la consolidación de los criterios que, desde un punto de vista material, deberían regir la actividad consultiva: básicamente la búsqueda de una opinión común sobre la norma o iniciativa que se informa, a la que pudiera



atribuirse la condición de opinión específica del Consejo de Relaciones Laborales, distinta, por tanto, de la de sus miembros, individualmente considerados, o de las de las organizaciones que los designaron.

En aplicación de este acuerdo se han ido elaborando los informes que el Consejo de Relaciones Laborales ha emitido a lo largo del año 2004. Estos informes continúan recogiendo la opinión de cada uno de los miembros de la comisión con relación a los aspectos sobre los que no existe un acuerdo, pero incorporan también a partir de ahora un apartado que denominamos específicamente “dictamen del Consejo de Relaciones Laborales” que expresa aquella opinión común, y que constituye por ello el punto de vista específico del Consejo en cuanto tal sobre el proyecto de norma o plan que se ha analizado.

Coherentemente con ello, en aquellos casos en que no se ha conseguido llegar a un acuerdo sobre el contenido de un posible dictamen se ha hecho constar así de forma expresa en el informe o documento que se remite al órgano solicitante.

El acuerdo adoptado en la comisión de informes admite que aquellos miembros que hubieran votado negativamente el dictamen, incorporen un voto particular expresando su postura específica sobre la iniciativa sometida a informe y contempla también la figura del voto explicativo o concordante a fin de que quienes hayan votado a favor del dictamen puedan exponer si lo consideran oportuno las razones de su voto, sin alterar en ningún caso el sentido del mismo.

En tercer lugar, durante el año 2004, el Consejo ha publicado el contenido de los informes elaborados en ejercicio de la función consultiva, en su página Web. Se puede acceder a ellos a través del apartado denominado “actividades recientes”, en el que, sin perjuicio de destacar en su caso la noticia sobre algún informe reciente (normalmente correspondiente al último mes), se recogen todos los informes emitidos en los últimos doce meses. Asimismo a través del menú principal de nuestra página Web, pinchando la opción “actividad consultiva” están disponibles también el conjunto de los informes del Consejo emitidos desde el mes de enero de 2003 hasta la fecha.

Tal y como avanzábamos en la memoria del año anterior, creemos que la difusión pública de los informes del Consejo aporta transparencia a su actividad, y constituye un medio sencillo para conocer con exactitud su opinión en relación con determinadas iniciativas, de contenido normativo o no, de carácter sociolaboral.

Parece oportuno advertir también que durante el año 2004, la Comisión de Informes ha trabajado sobre la solicitud dirigida por el Parlamento Vasco al Consejo de Relaciones Laborales a fin de que analice la evolución de la contratación y el fenómeno de la temporalidad en la CAPV y realice un diagnóstico sobre ella. A fecha 31 de diciembre de 2004 esta petición no se había cumplimentado todavía, aunque tanto la Comisión de Informes como los servicios técnicos del Consejo continúan desarrollando los trabajos necesarios para dar respuesta a esta petición del Parlamento Vasco.

Continuando por último con la tendencia iniciada en el año 2003, y a fin de facilitar su consulta y manejo incluimos como anexo en la presente memoria el texto de los informes emitidos en el año 2004.



A continuación, relacionamos las solicitudes de informe recibidas durante este año 2004, y las emitidas por el Consejo hasta el 31 de diciembre de 2004.

## 2. Solicitudes de informe

1. *Proyecto de Decreto por el que se regulan las ayudas al Empleo.*
2. *Proyecto de Decreto de apoyo a la Cultura Emprendedora y a la creación de Empresas.*
3. *Proyecto de Decreto por el que se regulan las medidas destinadas a la Mejora de la Ocupabilidad y a promover la inserción laboral.*
4. *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 de 14 de marzo de 2004.*
5. *Proyecto de Decreto de creación, regulación y funcionamiento del Consejo Vasco de Empleo y de los consejos territoriales de Empleo.*
6. *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 de 13 de junio de 2004.*
7. *Proyecto de Decreto, por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2005.*
8. *Anteproyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*
9. *Plan para la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco.*
10. *Diagnóstico y Plan de Previsión Social Complementaria en Euskadi.*

## 3. Informes emitidos

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 las elecciones de 14 de marzo de 2004.*
2. *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 de 13 de junio de 2004.*
3. *Proyecto de Decreto de creación, regulación y funcionamiento del Consejo Vasco de Empleo y de los consejos territoriales de Empleo.*
4. *Proyecto de Decreto, por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2005.*
5. *Plan para la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco.*
6. *Diagnóstico y Plan de Previsión Social Complementaria en Euskadi.*



# **Los procedimientos de solución de conflictos Preco**





Durante el año 2004 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 n.º 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. En la presentación de los datos correspondientes a 2004 hemos introducido, sin embargo, una novedad. Hasta la fecha, analizábamos la totalidad de las solicitudes que han tenido entrada a lo largo del año según su modo de finalización. En consecuencia, debíamos esperar para realizar el balance anual del Preco a la finalización de todos los expedientes. Además, y esto es lo más relevante y lo que nos ha movido finalmente a cambiar el criterio, esta forma de proceder podía provocar una pérdida de información en el caso de que al tiempo de redactar la memoria, que como se sabe debe preceptivamente aprobarse en los seis primeros meses del año, todavía no hubieran finalizado la totalidad de los expedientes. Cuando tal cosa ocurría -lo que, en mayor o menor grado, ha sido relativamente frecuente en los años precedentes- no podíamos ofrecer información vinculada a estos expedientes en la memoria del año correspondiente a su solicitud (puesto que aún no habían finalizado) ni en la memoria del año en que efectivamente finalizaban (puesto que la información se refería únicamente a las solicitudes formuladas en el año al que corresponde la memoria). En consecuencia, esta información acababa perdiéndose.

Por tal razón nos ha parecido oportuno ofrecer a partir de ahora y únicamente en la memoria de actividades del Consejo, que es dónde se producía la disfunción a que se ha hecho referencia en el apartado anterior, una doble información: de una parte la que se refiere a las solicitudes presentadas en el año: se trata de un dato que sirve para conocer, en términos comparativos, la evolución de la conflictividad laboral formalizada u oficializada; y de otra la de los expedientes finalizados que sirve de base a 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 incorporamos también otros dos epígrafes.

El primero se refiere al seguimiento de las solicitudes de admisión de particularidades del punto 6 así como, en su caso, de la conflictividad específica vinculada a las particularidades que ya han sido admitidas por la comisión paritaria. En este ámbito, los resultados, como se verá, están siendo muy poco significativos.

De otra parte, la información relativa a las VII jornadas organizadas por el Consejo de Relaciones Laborales, que tuvieron lugar entre el 29 de septiembre y el 1 de octubre de 2004 en el Palacio Euskalduna de Bilbao, bajo el lema: “Veinte años de sistemas de solución de conflictos laborales”.

## **1. Solicitudes recibidas**

El número de solicitudes recibidas en el año 2004 ha descendido ligeramente con respecto al año anterior, aproximadamente un 7%. Durante el ejercicio a que se refiere la presente memoria tuvieron entrada en el Preco 352 solicitudes, todas ellas de conflicto colectivo, a pesar de que la comisión paritaria aprobó algunas particularidades de convenios colectivos que remiten a las vías del Preco para el conocimiento y tramitación también de ciertos conflictos individuales.

En cualquier caso y en primer lugar hay que destacar que se trata prácticamente del 100% de la conflictividad formalizada en la CAPV como consecuencia directa de la asunción por el Preco actual, firmado en el año 2000, de la conciliación obligatoria previa a la vía judicial en materia de conflictos colectivos. El Preco se consolida de esta forma como el cauce natural para la tramitación de los conflictos colectivos.

Siendo ello así, los números parecen indicar que la “conflictividad oficializada”, es decir la que se proyecta en forma de una solicitud de intervención de un agente externo a las propias partes, ha descendido de forma moderada durante el año 2004. Si se observan los datos con una perspectiva temporal más amplia, la conclusión más clara parece ser que las solicitudes retornan hacia valores habituales en años precedentes (333 en 2002 y 323 en 2001) y que el año 2003 constituye probablemente el techo de la tendencia ascendente observada desde el año 2000, fecha de la firma del Preco actual.

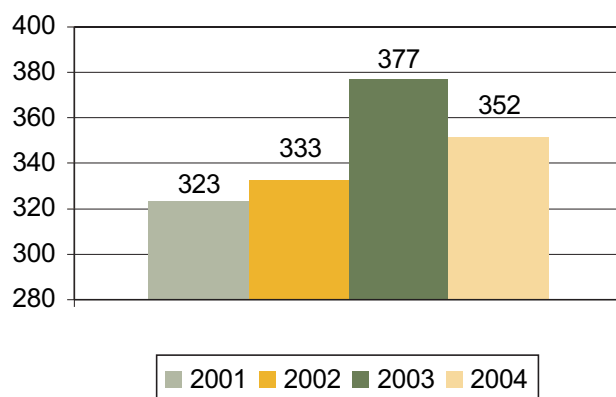


En el cuadro que incluimos a continuación se muestra la distribución territorial de las solicitudes junto con la referencia al número de trabajadores implicados en ellas.

<b>CAPV</b>	Número de procedimientos	352
	Personas afectadas	106.021
<b>Álava</b>	Número de procedimientos	85
	Personas afectadas	74.211
<b>Bizkaia</b>	Número de procedimientos	177
	Personas afectadas	23.491
<b>Gipuzkoa</b>	Número de procedimientos	90
	Personas afectadas	8.319

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

#### Solicitudes recibidas 2001-2004



## 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 2004. Algunos de ellos se han iniciado en el propio año 2004 y otros se refieren a solicitudes formuladas el año anterior. Son en total 350 expedientes (34 de los cuales se iniciaron en el año 2003).

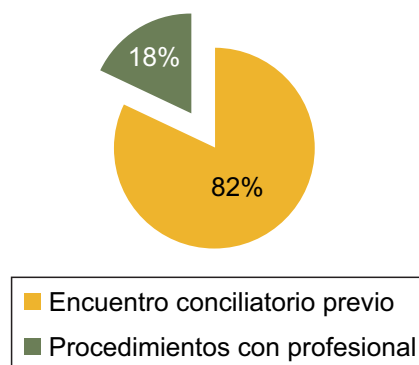
### **Los procedimientos según su modo de finalización**

En otras memorias precedentes se ha advertido de que a partir de la asunción por el Preco de la conciliación obligatoria previa a la vía judicial en materia de conflictos colectivos, se creó un trámite previo, denominado “encuentro conciliatorio previo”, que se desarrolla ante los responsables de los tres servicios territoriales. En esta primera fase no interviene, por tanto, ninguno de los profesionales independientes que conforman las listas del Preco. La decisión de encomendar la actividad conciliatoria a uno de estos profesionales independientes o de iniciar un proceso de mediación o suscribir un compromiso de arbitraje, una vez concluido sin éxito el encuentro conciliatorio previo, constituye siempre –o en la generalidad de los casos– un acto voluntario de las partes en conflicto.

Esta distinción entre el encuentro conciliatorio previo que se desarrolla ante el responsable del servicio, y los procedimientos ante profesional que se siguen únicamente cuando las partes lo deciden así de forma voluntaria, ha provocado que a partir del año 2000, fecha de suscripción del actual Preco, clasifiquemos los expedientes en primer lugar en función del procedimiento en que finalizan, con independencia de su resultado.

En la presente memoria incluimos también esa información.

Pues bien, el total de expedientes finalizados en 2004 fueron 350. De ellos, 288 (el 82%) lo hicieron en el encuentro conciliatorio previo.



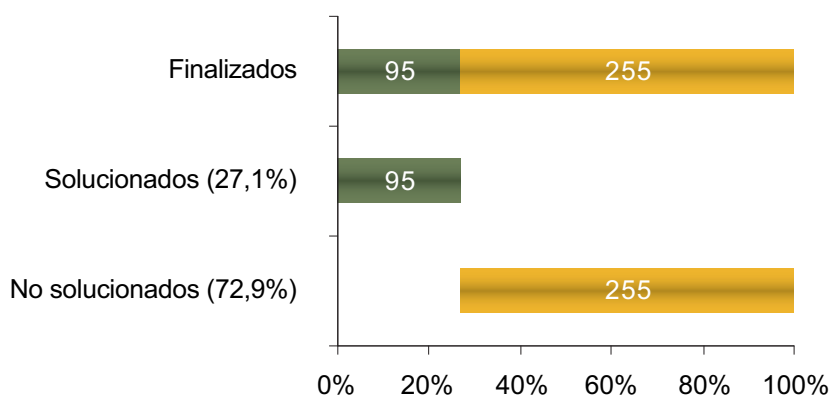
Aunque hemos modificado la metodología, puesto que estamos constriñendo el análisis por primera vez al número de expedientes finalizados, con independencia de cuándo se iniciaron, –lo que plantea alguna dificultad para obtener conclusiones en términos comparativos–, se observa una tendencia clara desde la implantación del nuevo Preco a la disminución del número de intervenciones de los profesionales independientes. De esta forma, la conciliación se agota, prácticamente en todos los casos, en el encuentro conciliatorio previo, y la mediación y el arbitraje pierden progresivamente terreno.

### **Resultado de los procedimientos**

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 2004. Pues bien, los expedientes que finalizaron con avenencia fueron 95, lo que representa un 27% del total (350), y los que concluyeron sin que se solucionara el conflicto, al menos formalmente a través de las vías del Preco, fueron 255. En términos gráficos esta proporción puede representarse así:



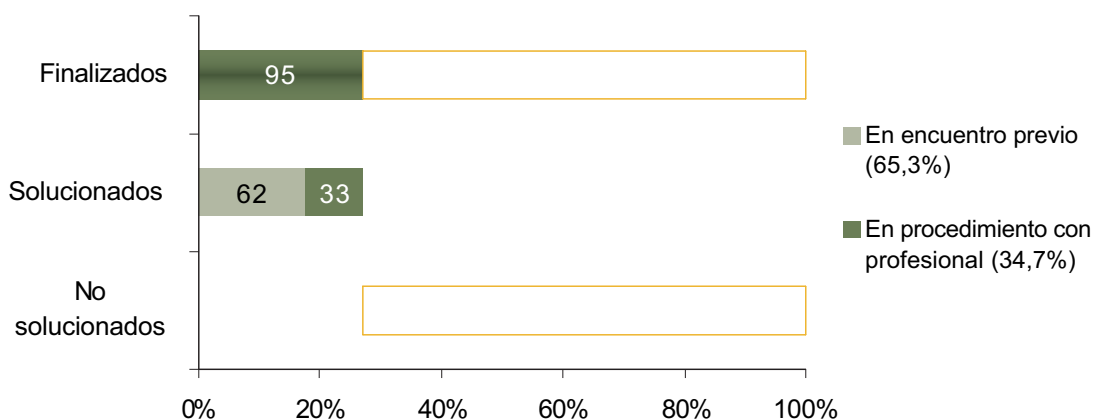
Como se puede comprobar, la barra verde agrupa los conflictos solucionados, y la barra roja el resto.

Se observa en cualquier caso una nueva disminución en el porcentaje de conflictos formalmente solucionados a través de las vías del Preco.

Como ya se ha señalado y es sobradamente conocido, sólo algunas de las solicitudes que se reciben en el Preco progresa 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.

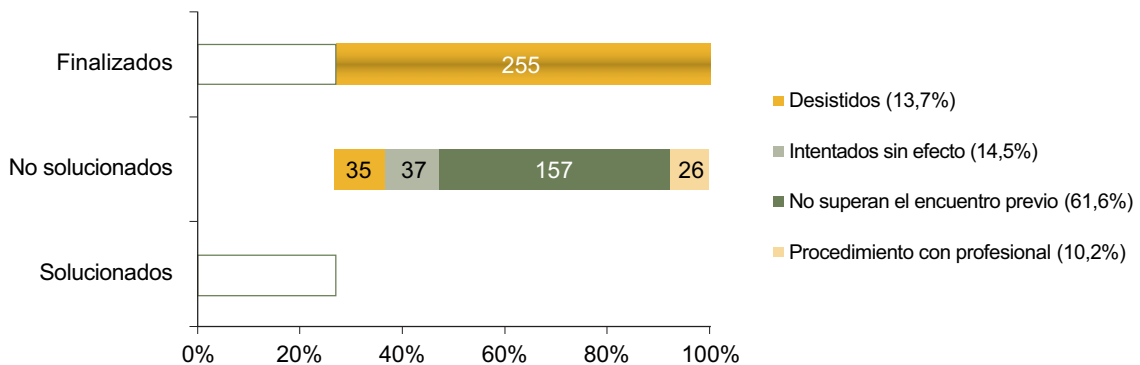
Esta información se refleja en el siguiente gráfico, en el que la barra verde, conflictos solucionados, se subdivide en dos.





Como se ve, 62 son avenencias logradas en el encuentro conciliatorio previo y el resto, 33, se consiguen después de la intervención de un profesional independiente a través de un procedimiento de mediación o arbitraje. El Preco actual admite también la posibilidad de que un profesional actúe como conciliador, es decir, sin obligación de redactar formalmente una propuesta de acuerdo, que es lo que, como se sabe, caracteriza a nuestra mediación, pero lo cierto es que, como se verá más tarde, esa posibilidad se utiliza en escasísimas ocasiones, habiéndose consolidado una tendencia que ya se advertía en los años anteriores a la canalización prácticamente de todas las conciliaciones hacia los encuentros previos.

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 no pocas ocasiones porque las partes han logrado un acuerdo antes de la celebración de aquél. En el año 2004, los desistimientos fueron 35.

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 2004, esta situación se produjo 37 veces. Este número de incomparecencias es relativamente pequeño si se compara con el conjunto de solicitudes recibidas; dato que parece indicar también que el Preco se está consolidando entre los sujetos colectivos de las relaciones laborales en la CAPV.

Por su parte, el grueso de conflictos no solucionados (157) se corresponde con expedientes que concluyen en fase previa, es decir en el encuentro conciliatorio.

### **Los encuentros conciliatorios previos**

En el presente apartado se desglosa la información relativa a los expedientes que no superaron el encuentro conciliatorio previo. Si se toma como referencia el número total de expedientes que finalizaron en esta fase en el año 2004, incluyendo, por tanto, aquellos en los que la parte solicitante desistió antes de la celebración del encuentro

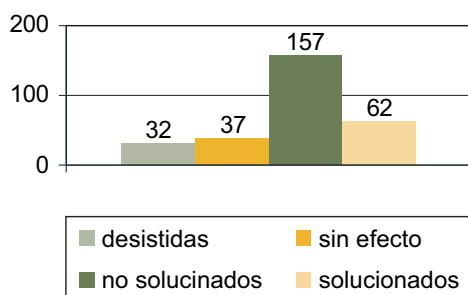


conciliatorio (32) así como los que no pudieron celebrarse por incomparecencia del sujeto frente a quien se formulaba la solicitud (37 expedientes), el porcentaje de soluciones se sitúa en torno al 22%, concretamente el 21,53%: 62 avenencias frente a 288 solicitudes.

Pero si se analiza esta variable tomando en consideración únicamente el número de solicitudes efectivamente tramitadas, descontando las desistidas y las intentadas sin efecto, criterio que parece razonable como parámetro para medir más específicamente la eficacia del encuentro conciliatorio, el porcentaje de soluciones se incrementa hasta el 28,31%: 62 avenencias frente a 219 encuentros conciliatorios previos efectivamente celebrados.

Aunque, en números absolutos, los conflictos solucionados en esta fase previa superan a los que se solucionaron a través de los procedimientos seguidos con un profesional independiente –a los que después se hará referencia–, en números relativos, el porcentaje de eficacia de éstos es superior al de aquéllos. Se trata de resultados coherentes con las características propias de ambos instrumentos, pues parece razonable suponer que quien acepta voluntariamente iniciar una mediación con un profesional está manifestando, en términos generales, una mayor disposición a la búsqueda de un acuerdo.

La forma que 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***

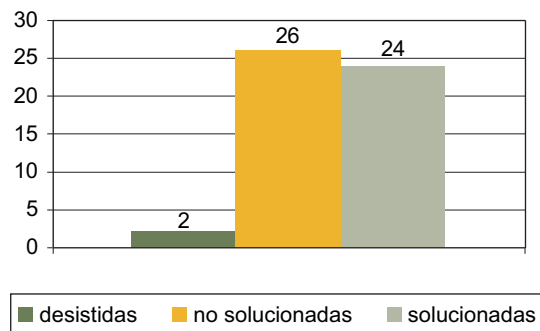
En el análisis de los procedimientos con profesional destaca, como viene siendo habitual a lo largo de los años el predominio absoluto de las mediaciones, la desaparición de las conciliaciones y el mantenimiento de la tendencia a la disminución de los arbitrajes.

#### *Mediaciones*

En el año 2004 finalizaron 52 mediaciones. En dos de estos procedimientos de mediación, las partes en conflicto desistieron del procedimiento antes de la formulación de la propuesta. En las 50 restantes, la propuesta fue aceptada en 24 ocasiones y rechazada en 26, lo que sitúa el porcentaje de eficacia de las mediaciones, en términos de solución del conflicto, en torno a un 50%.



En términos gráficos, esta información queda como sigue:



### Arbitrajes

Los arbitrajes que finalizaron en el año 2004 fueron 10, aunque uno de ellos se desistió, por lo que el número de laudos dictados ascendió únicamente a 9.

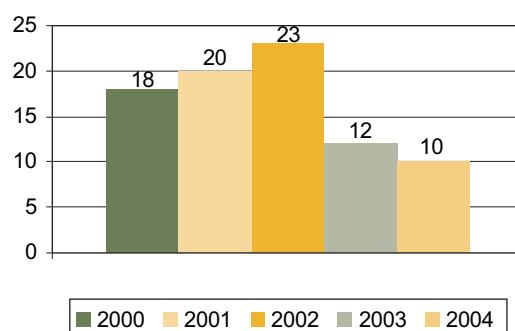
Como ya hemos adelantado, se observa a lo largo de los últimos años una tendencia a la disminución de los arbitrajes.

Entre los conflictos sobre los que se proyectaron estos 10 arbitrajes predominan 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.

Durante el año 2004, sin embargo, únicamente se suscribió un compromiso de arbitraje sobre un conflicto de negociación en sentido estricto.

Por último, hemos considerado pertinente incluir también información sobre la evolución del número de arbitrajes desde el año 2000 a fin de poner de manifiesto aquella tendencia a la baja a la que nos hemos referido. Debemos advertir una vez más que esta información comparada debe utilizarse con alguna cautela, pues mientras en los cuatro primeros años se han incluido la totalidad de los arbitrajes solicitados, con independencia de cuándo hubieran finalizado, en el año 2004, debido a las razones que ya hemos explicado en otro apartado de la presente memoria, hemos computado únicamente los que efectivamente habían finalizado antes del 31 de diciembre.

En todo caso, el número de arbitrajes ha evolucionado así:







### **3. El seguimiento del acuerdo de la comisión paritaria sobre el punto 6 del acuerdo interprofesional**

Como ya se informó en la memoria de actividades del ejercicio anterior, en el mes de junio del 2003 la comisión paritaria aprobó un acuerdo para la aplicación del punto 6 del Preco. Se trataba con ello de ofrecer 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 aquél. De esta forma se pretendía activar el mecanismo específico que el Preco de 2000 había previsto como modo de articulación y punto de conexión entre normas convencionales de diferente nivel, pero relativas todas ellas a la solución voluntaria de los conflictos laborales.

En el año 2003 la comisión paritaria del Preco aprobó, dentro de los parámetros y con las condiciones fijadas en el acuerdo general de junio de 2003, dos 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.

A lo largo del 2004 se han recibido únicamente otras dos solicitudes: las correspondientes a los convenios colectivos de Talleres de Escoriaza, S.A. (TESA) y Grupo Tubacex, que fueron igualmente aprobadas por la comisión paritaria.

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.

Sin embargo, a lo largo de estos dos años no se ha tramitado ninguna solicitud de conflicto individual. En cualquier caso, la comisión paritaria deberá decidir a lo largo del presente año 2005 sobre la prórroga o no del acuerdo cuya validez formal concluye en el mes de junio.

### **4. Las VIII jornadas sobre solución de conflictos**

Desde la firma del primer acuerdo Preco, en el año 1984, se han ido suscribiendo acuerdos de similar naturaleza en las diferentes Comunidades Autónomas, así como un acuerdo interprofesional estatal. En la actualidad, estos acuerdos interprofesionales son ya 18, aunque únicamente se han constituido 17 organismos, generalmente fundaciones y allí donde existen, Consejos de Relaciones Laborales, encargados de su gestión.

Desde hace ocho años se vienen organizando jornadas anuales entre los diferentes organismos para compartir sus experiencias sobre este ámbito de la realidad sociolaboral: los procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales.



El año 2004, coincidiendo con el vigésimo aniversario del primer acuerdo Preco, la organización de estas jornadas anuales corrió a cargo de nuestro Consejo.

Los días 29 y 30 de septiembre y el 1 de octubre de 2004, nos reunimos en el Palacio Euskalduna de Bilbao, personas vinculadas a los 17 organismos, bajo el lema: “veinte años de sistemas de solución de conflictos laborales”.

Después de unas palabras del presidente del CRL, Martín Auzmendi, la inauguración oficial de las jornadas corrió a cargo del Alcalde de Bilbao, Iñaki Azkuna, quien dio la bienvenida a la ciudad a todos los participantes y recordó las profundas transformaciones que se han producido en Bilbao a lo largo de los últimos veinte años.

En esta jornada inaugural, el catedrático de economía aplicada D. Rafael Muñoz de Bustillo Llorente, dictó una conferencia sobre la “globalización, el cambio tecnológico y las relaciones laborales: el trabajo en el siglo XXI” con el propósito de situar el contexto en el que pretendíamos asentar nuestra reflexión sobre el presente y el futuro de los sistemas voluntarios de solución de conflictos laborales. La sesión inaugural de las VIII jornadas se concibió como una sesión abierta y en ella participaron personas vinculadas al mundo del trabajo, la economía y la universidad, así como representantes de organismos públicos e instituciones relacionadas con el ámbito de las relaciones laborales en la CAPV.

El día 30 de septiembre se dedicó íntegramente al trabajo conjunto sobre diversos aspectos internos de los sistemas voluntarios de solución de conflictos.

Con carácter previo a las jornadas anuales, y a lo largo del año 2004, un grupo de trabajo compuesto por representantes de tres organismos elaboró tres ponencias que se sometieron a discusión y análisis en esta sesión de trabajo. A continuación de un pequeño balance sobre la situación actual del conjunto de sistemas, en la sesión de la mañana se abordaron sucesivamente los aspectos relacionados con la seguridad jurídica de los procedimientos voluntarios, desde el punto de vista del marco legal en el que estos se desenvuelven, y algunas cuestiones de carácter organizativo, incluidas las que se refieren a la financiación de los organismos que gestionan los procedimientos.

La sesión de la tarde, por su parte, estuvo dedicada al análisis y discusión de la ponencia sobre la mejora de la eficacia de los procedimientos.

La jornada de clausura sirvió para la realización entre el conjunto de los asistentes de una síntesis sobre los trabajos desarrollados durante el día anterior, y en ella y con el propósito de proyectar la reflexión sobre el “futuro de los procedimientos de solución de conflictos laborales”, pronunció bajo este título una conferencia el catedrático de derecho del trabajo D. Jesús Cruz Villalón. El profesor Cruz expuso algunos de los retos fundamentales a los que se enfrentan los sistemas y los procedimientos que estos gestionan y apuntó las vías por las que previsiblemente se habrá de producir su evolución.

Las jornadas se clausuraron oficialmente, con unas palabras de agradecimiento a los asistentes, por el presidente del Consejo de Relaciones Laborales, Martín Auzmendi.

**Estudios y  
publicaciones**



El Consejo de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo que dispone su ley reguladora, tiene también 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 analiza, a través de su servicio de estudios, tanto la evolución de las principales variables sociolaborales de la CAPV, cuanto, de manera más específica, la de la negociación colectiva. Se trata, por tanto, de una labor de estudio y análisis que se concreta en dos ámbitos fundamentales y para cuya realización el Consejo de Relaciones Laborales mantiene y actualiza dos bases de datos: una de carácter sociolaboral y otra específicamente dirigida a la negociación colectiva.

## **Los informes sociolaborales**

En primer lugar, dentro de lo que hemos denominado “plan de información sociolaboral”, se elabora y publica todos los meses un informe sociolaboral. El objetivo de estos informes es mantener actualizadas las principales magnitudes relacionadas 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.

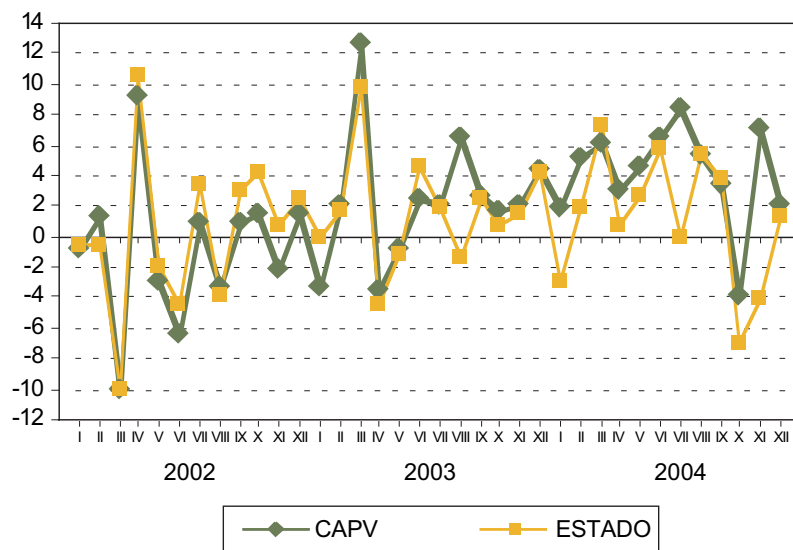
Los gráficos que se ofrecen a continuación no pretenden ser un instrumento de análisis sobre las diferentes variables. El análisis técnico se aborda específicamente, con diferente grado de exhaustividad, en cada uno de los informes y estudios que el Consejo va realizando a lo largo de año, a cuya consulta remitimos a quien quiera aproximarse a la realidad sociolaboral de la CAPV. El propósito de incluirlos aquí es solo acercar al lector de la presente memoria al modo como se ofrece la información para que pueda valorar, de manera indiciaria el menos, lo que pretendemos aportar a través de esta labor de estudio y familiarizarse de forma mínima con su manejo.



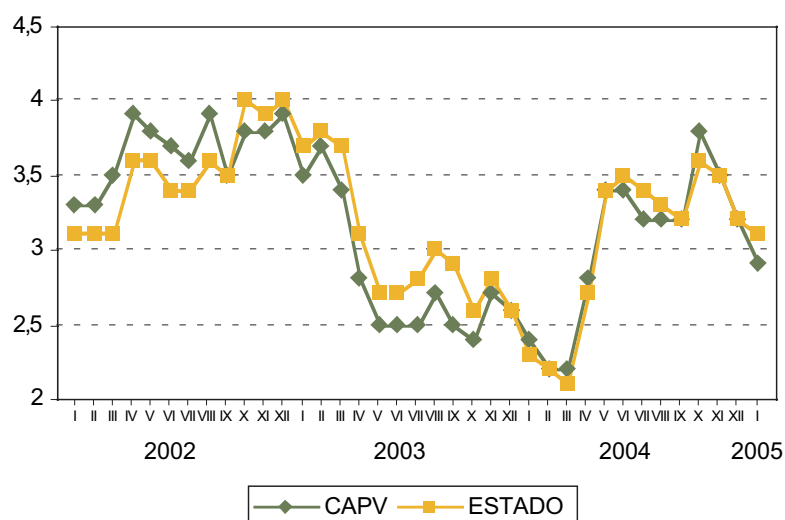
Los informes recogen y actualizan en primer lugar los datos sobre los indicadores básicos de contexto, desde un punto de vista económico. Estos indicadores son el índice de producción industrial, cuyo seguimiento se explica en función de las características esencialmente industriales del tejido productivo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

El índice de producción industrial y el índice de precios al consumo, han evolucionado desde el año 2002 de la siguiente manera:

### ÍNDICE DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL. Variación interanual (%)



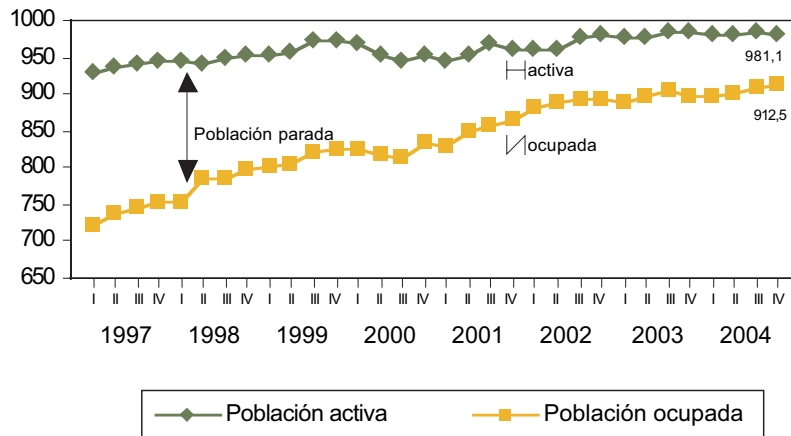
### ÍNDICE DE PRECIOS DE CONSUMO. Variación interanual (%)





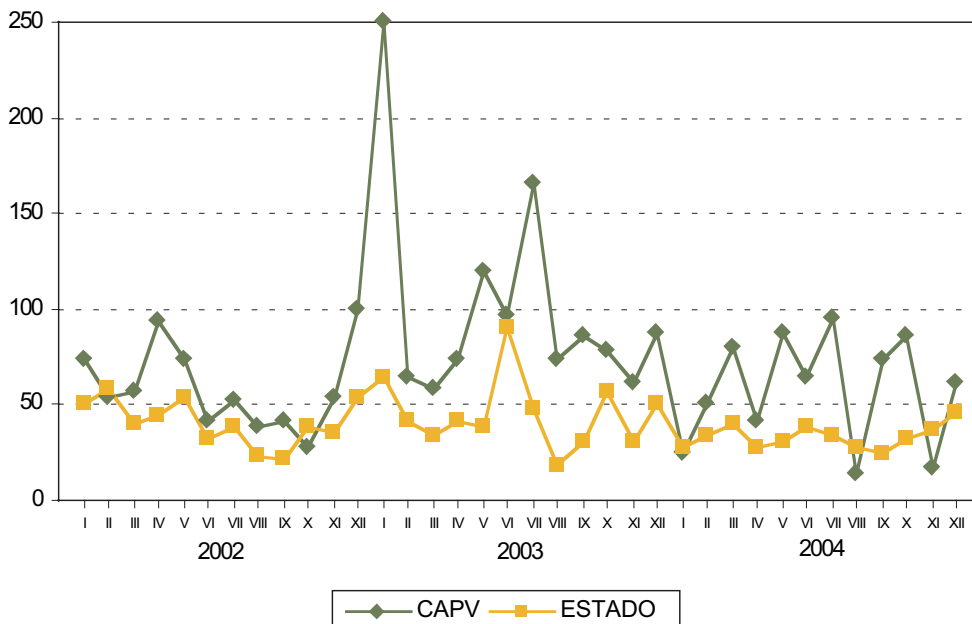
De otro lado, en los informes sociolaborales se recoge también información sobre la evolución del mercado de trabajo en términos de población ocupada y población desempleada, así como de la tasa de paro existente en cada momento que mide, como se sabe, el porcentaje de personas que carecen de ocupación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

**POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y PARADA. CAPV (miles de personas)**



Por último, los informes mensuales recogen información acumulada del número de expedientes de regulación de empleo tramitados en el año y los trabajadores y trabajadoras afectados por ellos.

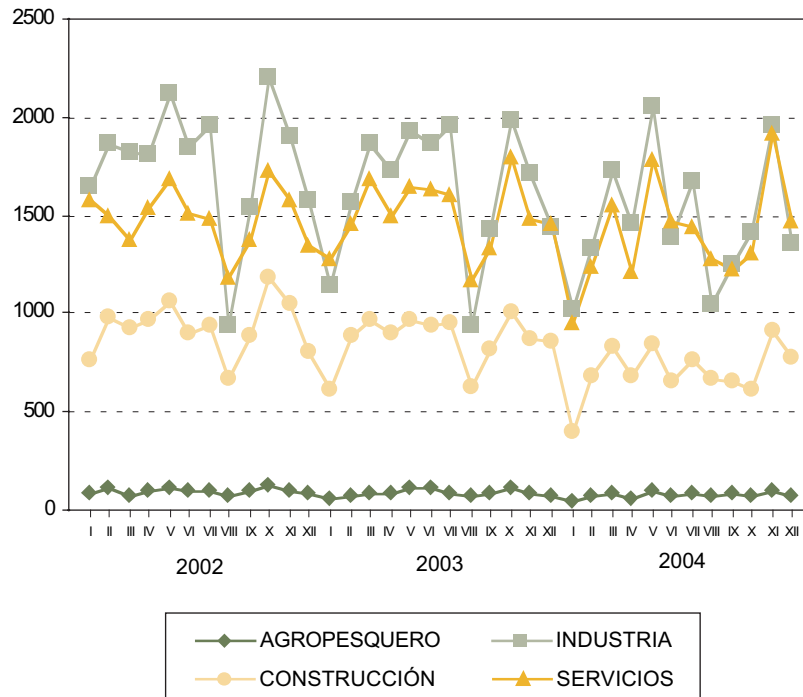
**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO  
(Trabajadores afectados/as. Índice=100 Enero 1997)**





Así como de la evolución, en términos de siniestros y personas implicadas, de los accidentes laborales.

### SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV POR SECTORES (Trabajadores afectados/as)



Los informes sociolaborales incluyen así mismo datos sobre la evolución de la negociación colectiva en términos de convenios vigentes en cada momento y número de personas asalariadas con convenio colectivo renovado, y en ellos se refleja también el incremento salarial medio resultante a medida que se va completando la negociación correspondiente a cada año. El Consejo suministra igualmente a través de otros informes específicos, a los que luego se hará referencia, información completa sobre la evolución de la negociación colectiva y sobre sus contenidos, pero la decisión de que aquellos datos formen parte del análisis continuado de la situación sociolaboral expresa el propósito de ofrecer esta información de un modo más contextualizado.

El plan de información sociolaboral se completa con tres informes trimestrales, en los que la misma información que se suministra mensualmente de manera esquemática, se analiza de forma más cualitativa, así como 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 se edita y publica por el Consejo y se presenta a los medios de comunicación. En concreto y por lo que se refiere al informe del año 2003, que es el que se realizó en el año 2004 de cuyas actividades da cuenta la presente memoria, aquella presentación pública se llevó a cabo en una rueda de prensa celebrada en la sede del Consejo de Relaciones Laborales el 8 de julio de 2004.





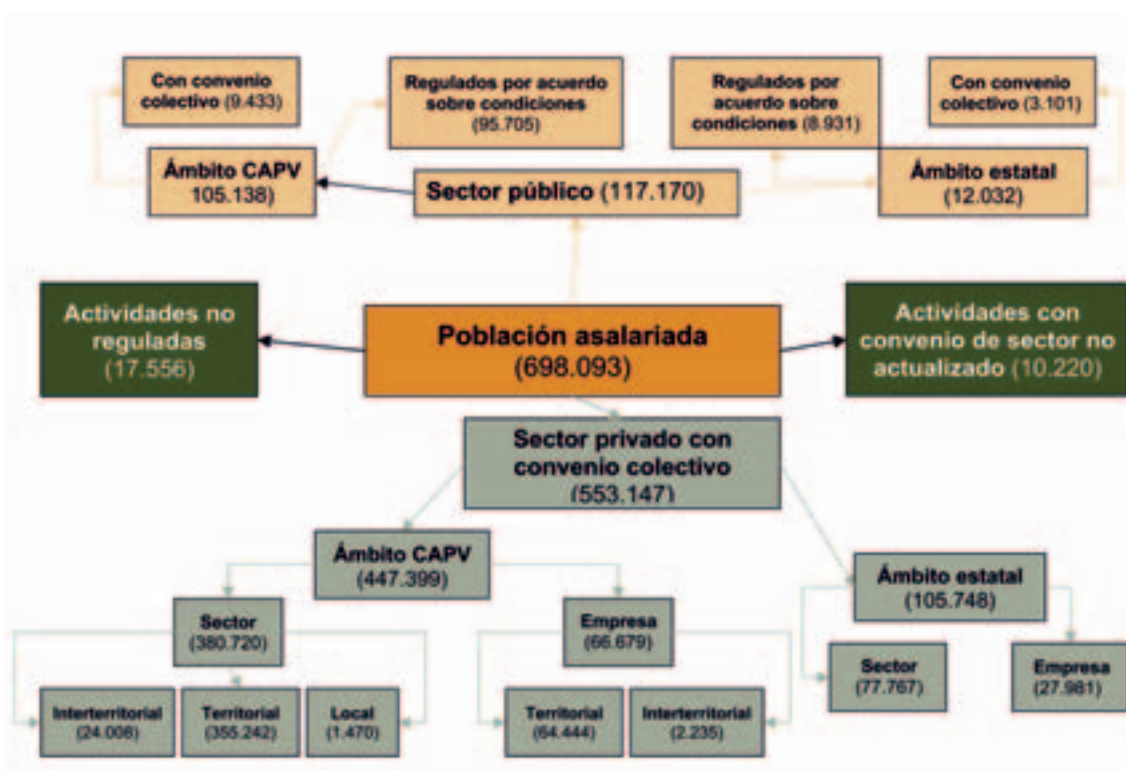
Toda esta información se recoge además en la página Web del Consejo. En primer lugar, dentro del apartado denominado actividades recientes, donde el usuario encontrará siempre el último de los informes realizados, o pinchando la opción “*actividades del Consejo durante los últimos doce meses*” a través de la cual es posible acceder también al conjunto de los informes que se han ido realizando a lo largo del último año. Por su parte, los informes anuales que publica el Consejo de Relaciones Laborales se pueden consultar igualmente en nuestra página Web, pinchando la opción del menú principal “estudios y publicaciones” (actualmente están disponibles los informes editados desde el año 2001).

## El análisis de la negociación colectiva

### *La estructura de la negociación en la CAPV*

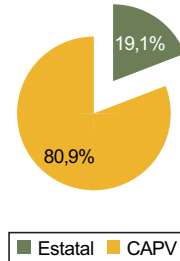
El segundo de los ámbitos de estudio a que se hecho referencia en la introducción del presente apartado, es el que afecta específicamente a la negociación colectiva. Para llevar a cabo esta labor, el servicio de estudios realiza en primer lugar un análisis de la estructura de la negociación en la CAPV que se revisa y actualiza cada dos años. Este mapa de la estructura confeccionado mediante una trabajosa labor de adscripción de cada una de las personas asalariadas a los diferentes convenios colectivos en vigor, es la plantilla básica en la que a partir del número total de empresas y centros de trabajo registrados en la CAPV, se identifican aquellas personas asalariadas cuyas condiciones se fijan a través de la negociación colectiva, así como los ámbitos (sectorial o de empresa) y niveles en que se negocia (CAPV o Estado). Este mapa de la estructura constituye, en consecuencia, la guía fundamental para realizar el seguimiento de la negociación colectiva.

El mapa de la estructura, con datos correspondientes al año 2004 es el siguiente:

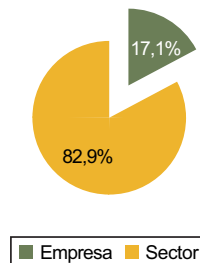




A partir de este mapa de la estructura se constata que la distribución en el sector privado entre la negociación colectiva que se desarrolla y registra en la CAPV y la negociación estatal con incidencia en ella es la siguiente:



Por su parte, la distribución entre la negociación sectorial y la negociación colectiva en el nivel de empresa queda como sigue:

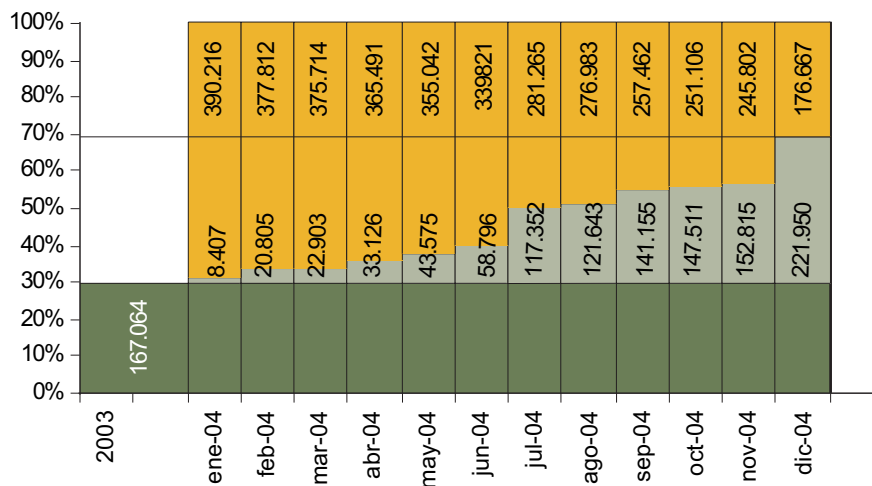


#### *La evolución de la negociación colectiva en la CAPV*

En lo que hace referencia a la evolución de la negociación colectiva debe señalarse en primer lugar que, a partir del mes de enero de este año 2005, el Consejo incluye en su página Web información gráfica actualizada sobre la evolución de ésta.

De acuerdo con este esquema, el desarrollo de la negociación colectiva durante el año 2004 queda reflejado como sigue:

#### **Convenios colectivos vigentes en 2004**





Como se puede comprobar, esta información descansa sobre tres parámetros de análisis fundamentales:

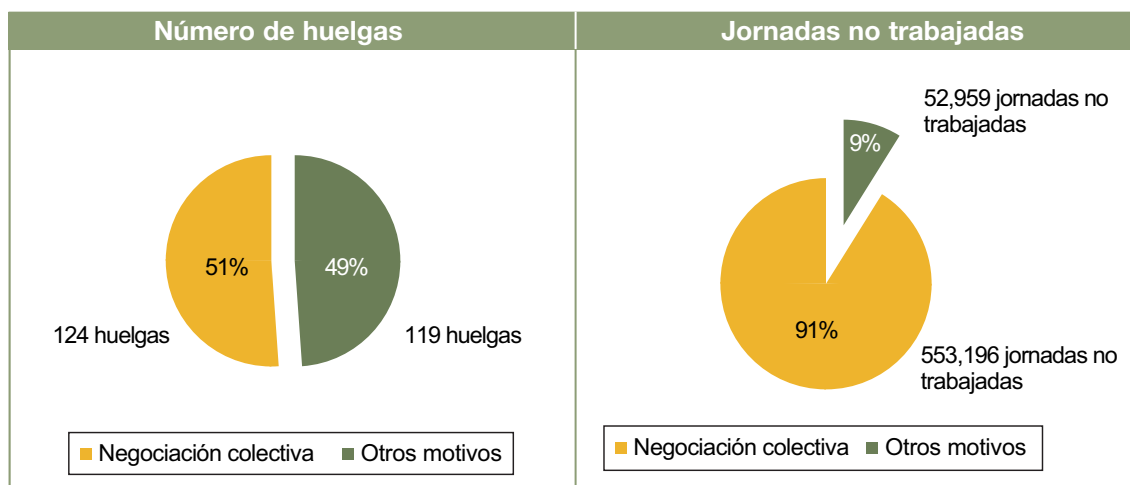
En primer lugar, la parte de la negociación colectiva que se encuentra ya realizada al inicio del año. Se trata de aquellos convenios de vigencia plurianual que aunque hayan sido registrados en años anteriores están formalmente en vigor también en el año analizado (en este caso el 2004). En el gráfico están representados con el color verde oscuro y, como se puede comprobar, la cifra permanece constante a lo largo de todo el ejercicio, pues, se trata de la parte de la negociación ya realizada antes de la iniciación del periodo objeto de estudio, (por ello también este segmento gráficamente arranca de un periodo temporal anterior al uno de enero del año correspondiente).

En segundo lugar, los convenios que se van registrando a lo largo del año. Esta magnitud, que se refleja en la barra gris, va creciendo, como es lógico, a lo largo del año, a medida que se negocian y registran los convenios colectivos pendientes de renovación.

Y por último, la negociación pendiente. Este valor, que en términos gráficos se representa con el color amarillo, se halla por diferencias e indica los convenios colectivos pendientes de renovar en cada momento del año, y finalmente los que no se han renovado a fecha 31 de diciembre.

Como ya se ha señalado, en nuestra página Web es posible encontrar, bajo el mismo formato, información sobre la evolución de la negociación colectiva en el año 2005. Esta información se completa y actualiza cada mes con una nueva columna que indica los datos acumulados hasta ese momento del año.

A fin de disponer de una información más precisa sobre la evolución de la negociación colectiva durante el año 2004, 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

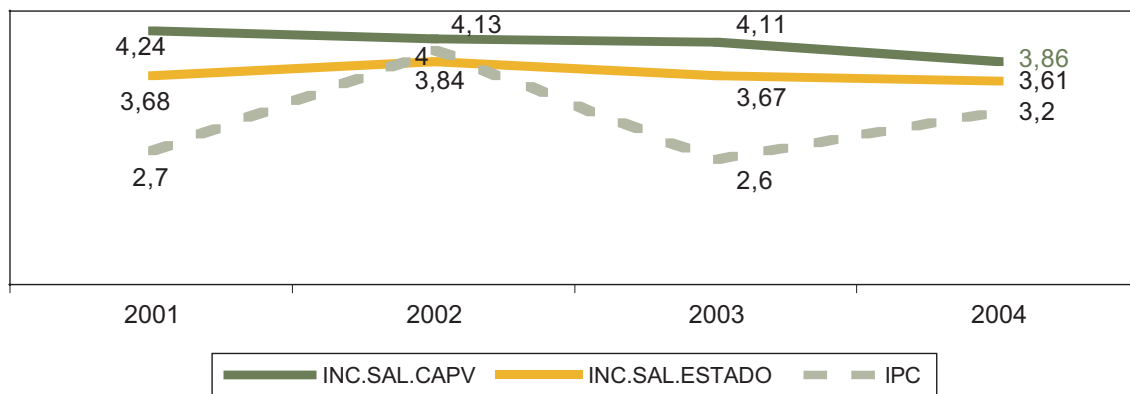
El Consejo de Relaciones Laborales realiza también un informe anual sobre la negociación colectiva en la CAPV. En él se profundiza por una parte en los datos sobre la evolución que periódicamente se actualizan a través de la Web, y por otra se analizan otros aspectos relevantes acerca de los procesos 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. En concreto, el avance de la negociación colectiva del año 2003 se presentó en rueda de prensa celebrada en la sede del Consejo de Relaciones Laborales el 29 de enero de 2004.

### Algunos contenidos de la negociación colectiva en el año 2003

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.

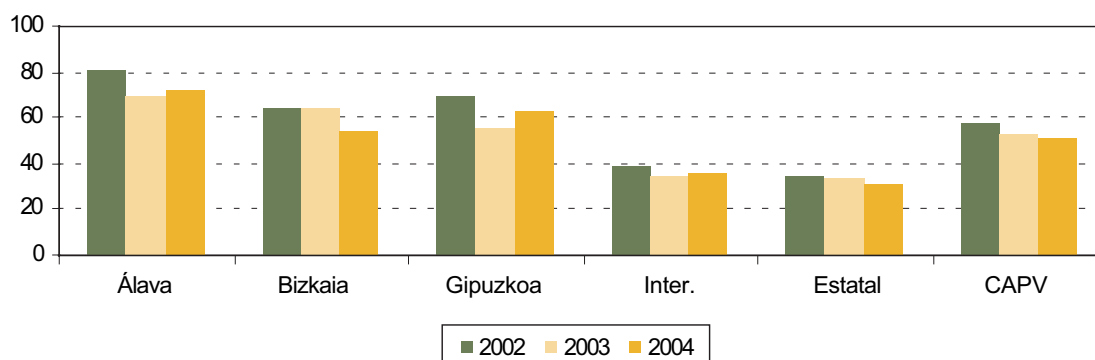
### EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LA CAPV Y EN EL ESTADO, Y DEL IPC



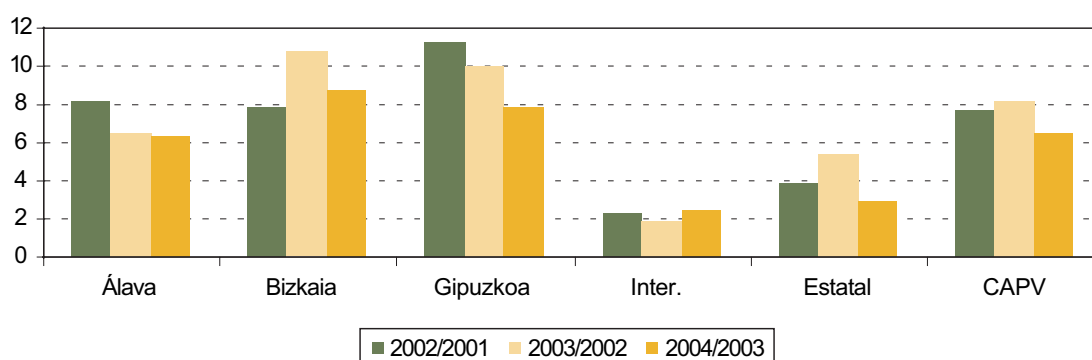
Y los datos relativos al porcentaje de convenios vigentes para el año 2004 que han pactado una reducción de jornada, así como la evolución de ésta en valores medios desde el año 2002.



### PORCENTAJE DE CONVENIOS VIGENTES EN 2002, 2003 Y 2004 QUE PACTAN REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL



### DISMINUCIÓN DE JORNADA PACTADAS EN HORAS/AÑO EN LOS CONVENIOS VIGENTES EN 2002, 2003 Y 2004



### Otros estudios y publicaciones

Como ya se ha indicado en otro apartado de la presente memoria, durante el año 2004, el servicio de estudios ha trabajado también en la realización del informe técnico sobre la evolución de la contratación y la situación de la temporalidad en la CAPV, para preparar, en su caso, la información y documentación técnica que pueda servir de base a la emisión de un eventual diagnóstico por parte del Consejo de Relaciones Laborales.

Por su parte, durante el año 2004, 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 2003*
- *La Negociación colectiva en Euskadi 2003*
- *Memoria 2003*



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

Durante el año 2004 se han introducido también importantes modificaciones en la página Web. La intención que perseguíamos con ello era acercar el Consejo al conjunto de la ciudadanía, a través de un instrumento de fácil acceso en el que no sólo quedara reflejado quienes somos y cuáles son las competencias que nos atribuye nuestra ley reguladora, sino también cuál es nuestra actividad cotidiana con la intención de ofrecer un instrumento sencillo para la auditoria social permanente del Consejo de Relaciones Laborales.



Por ello, el elemento central de la nueva página Web es el apartado dirigido a reflejar las actividades desarrolladas en el Consejo, a medida que éstas se van produciendo.

Esta información se obtiene de dos maneras. En primer lugar destacamos “las actividades recientes” que corresponden normalmente a las desarrolladas en el último mes y dentro de ellas, en su caso, las que consideramos más relevantes.

A su vez, dentro de ese mismo apartado es posible acceder también al conjunto de actividades desarrolladas a lo largo del año, pinchando la opción “actividad del Consejo durante los últimos doce meses”. Esta información se presenta ordenada en función de las diferentes áreas a las que se circunscribe nuestra actividad. Así es posible conocer las actividades institucionales recientes, o las veces que se ha reunido el pleno o las comisiones del Consejo, y acceder al texto íntegro de los estudios elaborados por los servicios técnicos, y al de los informes aprobados por la comisión de informes, en ejercicio de la función consultiva. De la misma forma y teniendo en cuenta que, como ya se ha señalado en reiteradas ocasiones a lo largo de la presente memoria, el Consejo gestiona los procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales (Preco), recogemos también información relativa al seguimiento del Preco y de la comisión paritaria del acuerdo interprofesional por el que se creó. En todo caso, en este apartado de actividades se incluye únicamente información de los últimos doce meses.

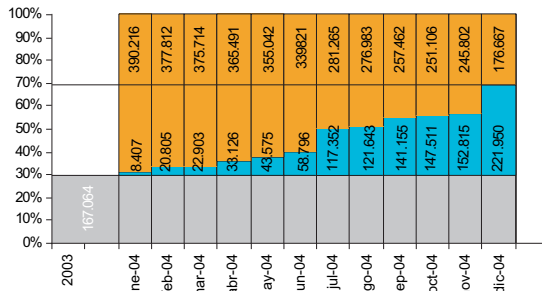
La información histórica o acumulada está disponible también a través de la Web. Su contenido puede ser en parte coincidente, como parece lógico, con el de las actividades del último año, pero, en todo caso, a través de estas “opciones” del menú princi-



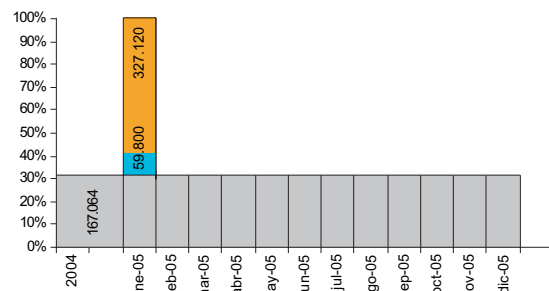
pal, se tiene acceso a todos los acuerdos, declaraciones, informes o estudios del Consejo.

Por último, nuestro propósito es ir desarrollando y mejorando de forma progresiva los contenidos de la página Web. En concreto, en el año 2005 hemos diseñado un nuevo apartado que permite conocer de manera rápida y sencilla la evolución dentro del año de la negociación colectiva en términos de trabajadores afectados: Esta información que se refiere a los convenios que han sido ya renovados y a los que se encuentran pendientes de renovación en cada momento del año, se suministra a través de un gráfico que se va completando mensualmente mediante unas barras que expresan, en valores acumulados, los convenios que provienen de años anteriores (color gris), los que se han renovado dentro del año (color verde) y los que se encuentran pendientes de renovación (color rojo). El acceso a esta información se realiza desde la propia “home”, pinchando la opción “convenios registrados: evolución”.

Evolución de los convenios registrados durante el año anterior (2004)



Personas afectadas por convenios registrados hasta enero de 2005



En los próximos años esperamos estar en condiciones de ofrecer también a través de la página Web, información sobre los textos de los convenios colectivos vigentes, y de incluir y alimentar una base con información documental y bibliográfica sobre los aspectos más relevantes de las relaciones laborales, en especial las de carácter colectivo.





# **Actividad institucional**



Entre las actividades institucionales del Consejo en el año 2004 se pueden destacar las siguientes:

**29/01/2004. Rueda de prensa del Consejo.** El presidente del CRL dio una rueda de prensa con motivo de la presentación de los *Resultados de la negociación colectiva 2003 y avance 2004*.

**25/03/2004. Foro Social Aranzadi.** El coordinador jurídico del Consejo participó en el encuentro mensual del Foro Social Aranzadi de Bilbao con la conferencia “Una mirada a la experiencia de los procedimientos del acuerdo interprofesional Preco 20 años después”.

**13/05/2004. Prevención de Riesgos laborales.** El secretario general del CRL intervino en el Curso Básico adaptado para Directivos y Mandos Intermedios “Prevención de Riesgos Laborales para Responsables de Personas” organizado por el Instituto Vasco de Ergonomía (IVE) y AEDIPE, en el que colaboraba también Osalan con la conferencia titulada *La Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva: Análisis de “buenas cláusulas”*.

**26/06/2004. Los agentes sociales ante el modelo social europeo.** El presidente del CRL intervino como ponente en la Conferencia Internacional “Los Retos del Modelo Social Europeo” organizado por el Instituto Europeo de Administración Pública, el Centro Europeo de Regiones (IEAP-CER), Barcelona y el Parlamento Vasco en colaboración con el Consejo Vasco del Movimiento Europeo y las Juntas Generales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa que tuvo lugar en San Sebastián los días 21 y 22 de junio de 2004. El presidente dictó la conferencia titulada “Los agentes sociales ante el modelo social europeo: sociedad basada en la integración. Una visión desde el País Vasco”.

**30/06/2004. Cursos de verano de la Universidad del País Vasco.** El presidente del CRL participó en los XXIII Cursos de Verano organizados por la UPV en San



Sebastián sobre el empleo del tiempo, el tiempo de trabajo, tiempo de ocio y su impacto social en los que impartió la ponencia titulada “Evolución de la reducción de tiempo de trabajo en Euskadi: avances y ralentizaciones”.

**08/07/2004. 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 2003. 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 2004.

**06/10/2004. Artículo del presidente del CRL** publicado en el semanario electrónico *Euskonews & Media* (nº 275 año 2004) sobre el tiempo de trabajo en Euskadi.

**21/10/2004. Martín Auzmendi, presidente del CRL: “Las instituciones sociolaborales del Estatuto”.** El día 21 de octubre de 2004 el presidente del Consejo de Relaciones Laborales Martín Auzmendi Aierbe tomó parte en las jornadas organizadas por UGT de Euskadi sobre el tema “El Estatuto de Autonomía, punto de encuentro” que tuvieron lugar en Vitoria-Gasteiz.

La intervención del presidente del Consejo se refirió específicamente a las instituciones sociolaborales y estuvo acompañado por el presidente del Consejo Económico y Social Vasco y el director de Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral.

**17/11/2004. Conferencia de Martín Auzmendi, presidente del CRL: “La calidad del empleo y relaciones laborales”.** Martín Auzmendi, presidente del Consejo de Relaciones Laborales, impartió el 17 de noviembre de 2004 la conferencia titulada “La calidad del empleo y relaciones laborales” dentro del marco de las jornadas sobre Trabajo, salud y juventud organizadas en Bilbao por la Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País (Comisión de Bizkaia).

# **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 2004 las subvenciones recibidas por el Consejo han ascendido a 2.140.000 euros, de acuerdo con la cantidad que se asignó en la ley 8/2002, de 27 de diciembre, por la que se aprobaron los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2003 y como consecuencia de su prórroga en el ejercicio 2004.

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales aprobó, en su sesión de 24 de septiembre de 2003, el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2004 que a continuación se detalla.

**1. Presupuesto de ingresos*****CAPÍTULO IV***

TRANSFERENCIAS CORRIENTES ..... 2.172.133 €

***CAPÍTULO V***

INGRESOS PATRIMONIALES..... 9.000 €

***CAPÍTULO VII***

TRANSFERENCIAS DE CAPITAL ..... 107.500 €

***CAPÍTULO VIII***

VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS..... 186.685 €

**TOTAL ..... 2.475.318 €****2. Presupuestos de gastos*****CAPÍTULO I***

GASTOS DE PERSONAL ..... 901.109 €

***CAPÍTULO V***

GASTOS DE FUNCIONAMIENTO ..... 1.454.689 €

***CAPÍTULO VII***

INVERSIONES REALES ..... 107.500 €

***CAPÍTULO VIII***

VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS ..... 12.020 €

**TOTAL ..... 2.475.318 €**





### 3. Liquidación del presupuesto de 2004 (\*)

<b>INGRESOS</b>		<b>Ingresado a 30/12</b>	<b>Diferencia</b>
CAPÍTULO IV	2.172.133,00 €	2.048.300,00 €	-123.833,00 €
CAPÍTULO V	9.000,00 €	9.841,73 €	841,30 €
CAPÍTULO VII	107.500,00 €	91.700,00 €	-15.800,00 €
CAPÍTULO VIII	186.685,00 €	299.331,52 €	112.646,52 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.475.318,00 €</b>	<b>2.449.173,25 €</b>	<b>-26.144,75 €</b>

<b>GASTOS</b>		<b>Ejecutado a 30/12</b>	<b>Resto</b>
CAPÍTULO I	901.109,00 €	870.844,29 €	30.264,71 €
CAPÍTULO II	1.454.689,00 €	1.368.826,19 €	85.862,81 €
CAPÍTULO VI	107.500,00 €	33.310,14 €	74.189,86 €
CAPÍTULO VIII	12.020,00 €	4.500,00 €	7.520,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.475.318,00 €</b>	<b>2.277.480,62 €</b>	<b>197.837,38 €</b>

(\*) Dada la fecha en la que se redacta la memoria la liquidación tiene carácter provisional



**Anexo:  
Texto de los informes  
del CRL en 2004**



A continuación se transcribe el texto de los informes realizados por la Comisión de Informes durante 2004 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 las elecciones de 14 de marzo de 2004**

**Antecedentes:**

Con fecha 3 de febrero de 2004, 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 las elecciones de 14 de marzo de 2004.

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 11 de febrero de 2004.

**Consideraciones sobre el texto del Proyecto de Orden:**

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, en reunión celebrada el 11 de febrero de 2004, reitera nuevamente lo que ya se decía en los informes anteriores. En este sentido, los miembros designados por las organizaciones sindicales muestran su conformidad con el texto del Proyecto de Orden, en tanto que los designados por las organizaciones empresariales consideran que el permiso retribuido debería reconocerse únicamente a aquellos trabajadores y trabajadoras 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 de 13 de junio de 2004**

#### **Antecedentes:**

Con fecha 4 de mayo de 2004, 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 las elecciones de 13 de junio de 2004.

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 12 de mayo de 2004.

#### **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 12 de mayo de 2004, 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 de 13 de junio de 2004, excepto en el siguiente extremo: los miembros designados por las organizaciones empresariales consideran que el permiso retribuido debería reconocerse únicamente a aquellos trabajadores y trabajadoras 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 Decreto de creación, regulación y funcionamiento del Consejo Vasco de Empleo y de los consejos territoriales de Empleo**

## **1. Introducción**

El día 15 de abril de 2004, tuvo entrada en el Consejo de Relaciones Laborales escrito del Departamento de Justicia Empleo y Seguridad Social, por el que se remitía el Proyecto de Decreto de creación, regulación y funcionamiento del Consejo Vasco de Empleo, a fin de que se emitiera el correspondiente informe en aplicación del artículo 3.1 b) de la Ley 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales.

Este Proyecto de Decreto desarrolla lo que en el Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006, aprobado por Consejo de Gobierno del día 22 de julio de 2003, se anunciaba sobre la creación del Consejo Vasco de Empleo y que el propio Plan definía como: “órgano operativo de carácter consultivo y de encuentro entre el Gobierno Vasco, los agentes institucionales y los agentes sociales en las materias propias del Plan”, proponiendo estructurar este Consejo en dos niveles: “El Consejo Vasco de Empleo y los Consejos Territoriales de Empleo”.

En este Proyecto de Decreto se adscriben al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, el Consejo Vasco de Empleo y los Consejos Territoriales de Empleo; se establece la composición de los mismos y su funcionamiento, se regulan las atribuciones de sus miembros y se detallan sus funciones.



## 2. Antecedentes

La creación del Consejo Vasco de Empleo, se avanzó por primera vez en el Plan Interinstitucional de Empleo 2000-2003, configurándolo como “órgano de asesoramiento de la CAPV, en materia de políticas activas de empleo, y como constitutivo de un lugar de encuentro entre las instituciones coordinadas en dicho Plan y los agentes socio-económicos”.

Remitido al CRL el Proyecto de Decreto que plasmaba lo adelantado en el Plan 2000-2003 respecto a la constitución de un Consejo Vasco de Empleo, a efectos de la correspondiente consulta, el informe que se emitió por parte del CRL contenía, entre otras, dos consideraciones respecto a las cuales las representaciones de todas las organizaciones con representación en el CRL mostraban su desacuerdo. Una relativa a su composición, al no ser esta ni tripartita ni paritaria. Y otra, relativa a las funciones que se adscribían al mismo, al ser estas simplemente asesoras, y distar mucho de las que pudieran ser atribuibles a un órgano con capacidad de dirigir y gestionar las políticas activas de empleo.

El Decreto 258/2000, de 5 de diciembre seguía los planteamientos del Plan, sin recoger las pretensiones, relativas a su composición y sus funciones, expresados en las opiniones de los representantes del CRL.

El año siguiente era publicado el Decreto 75/2001 de 2 de mayo, Consejo Vasco de Empleo, sin haber sido remitido al CRL el Proyecto de Decreto correspondiente, a efectos de la emisión de informe, en trámite de consulta.

Este Decreto, derogatorio del anterior, señalaba en su Exposición de Motivos que los firmantes del Plan Interinstitucional por el Empleo 2000-2003 habían acordado, por unanimidad, dar nueva redacción a la composición y funciones del Consejo Vasco de Empleo, al objeto de subrayar su naturaleza de órgano tripartito de asesoramiento en materia de políticas activas de empleo. Se señalaba, seguidamente, que con la nueva regulación se asumía: “la propuesta formulada por los órganos consultivos sectoriales, en particular el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, en el sentido de plantear una composición tripartita y paritaria de los distintos agentes sociales y representantes institucionales”.

Pero si bien este nuevo Decreto supuso respecto de la composición del Consejo existente, un cambio sustancial, pues establecía tres partes con igual número de miembros (10 de las Instituciones, 10 de las organizaciones sindicales y 10 de las organizaciones empresariales), seguía, sin embargo, contemplando algunos representantes respecto a los que se habían puesto obstáculos por la representación empresarial del CRL. En efecto, seguían formando parte de dicho órgano: un representante de la Confederación de Cámaras de Comercio, dentro de los 10 adjudicados a las Instituciones y dos representantes para las Empresas de Economía Social, dentro de los 10 adjudicados a la parte empresarial.

Respecto a las funciones, no supuso ningún cambio sustancial de las mismas, salvo que únicamente eliminó una de las previstas en el anterior Decreto, con lo que en esta





cuestión tampoco daba satisfacción a las pretensiones que al respecto se habían manifestado por las representaciones del CRL.

Dicha situación provocaba lo que, más tarde, en el Proyecto de P.I.E. 2003-2006 se reconocía en el sentido de que este Consejo no consiguió reunirse una sola vez por discrepancias en cuanto a la representación de los agentes participantes en el mismo.

Junto a ello, dicho Proyecto señalaba que se consideraba indispensable recuperar la figura del Consejo Vasco de Empleo, haciendo de él un órgano operativo de carácter consultivo y de encuentro entre el Gobierno Vasco, los agentes institucionales y los agentes sociales en las materias propias del Plan y que se proponía estructurar este Consejo en dos niveles: 1. El Consejo Vasco de Empleo, y 2. Consejos Territoriales de Empleo.

A tales efectos se establecía, para el Consejo Vasco de Empleo, una composición tripartita (Instituciones, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales) y paritaria. Desapareciendo tanto el representante de las Cámaras de Comercio, como los dos representantes de las Empresas de Economía Social que aparecían en la composición prevista en el Decreto 75/2001, de 2 de mayo.

Con esta nueva composición, tripartita y paritaria, se pretendía dar satisfacción a las pretensiones de los interlocutores sociales.

No obstante, la composición prevista para los Consejos Territoriales de Empleo no era la misma que la prevista para el Consejo Vasco de Empleo y no se correspondía con las características de órganos tripartitos y paritarios.

En efecto, se preveía para los mismos, la presencia de representantes de: las Empresas de Economía Social; las Cámaras de Comercio y Otros, como centros de Formación Profesional, agencias de desarrollo, Behargintzas, y otros agentes operadores en políticas de empleo/inserción (privados y de iniciativa social).

Y respecto a las funciones, aunque aparecían algunas nuevas, no representaban éstas ningún cambio sustancial, en el sentido planteado por las representaciones sindical y empresarial del CRL.

No parecía, en consecuencia, que el modelo de Consejo planteado por el Proyecto de P.I.E.2003-2006, iba a contar con el consenso de los interlocutores sociales.

Recibido en fecha 30 de mayo de 2003 escrito de la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico por el que se solicitaba la realización de sugerencias o emisión de informe al Proyecto de P.I.E.2003-2006, en fecha 21 de julio de 2003 se enviaba escrito de respuesta del CRL.

En el debate suscitado en torno al Proyecto, se plantearon diversas cuestiones que es útil reiterar aquí.

Por una parte, se puso de manifiesto, que la composición prevista para los interlocutores sociales en los Consejos Territoriales, era claramente desventajosa para ellos,



señalando que en el seno estos Consejos, la presencia sindical se verá completamente diluida y que no se aclara cual será la composición definitiva de estos órganos territoriales ni el peso de cada representación, pero se indica la participación de las Empresas de Economía Social, las Cámaras de Comercio, los centros de Formación Profesional, las agencias de desarrollo, etc.

Y, por otra, se advertía, expresamente, del desacuerdo de los agentes sociales con el mantenimiento de funciones únicamente asesoras para el Consejo Vasco de Empleo, señalando que en cuanto a la gestión del P.I.E. 2003 – 06, se responsabilizaba de su ejecución y pilotaje a la Dirección de Empleo y Formación limitando la participación de los agentes sociales a las funciones consultivas encomendadas al Consejo Vasco de Empleo”.

Publicado el P.I.E. 2003 - 2006, se podía apreciar en el mismo, una diferencia relevante respecto del Proyecto de P.I.E. enviado a informe del CRL ya que desaparece, probablemente al objeto de no condicionar la definición última en la composición de éstos órganos, la mención a la composición del Consejo Vasco de Empleo y de los Consejos Territoriales. Se conservan, sin embargo, las funciones adscritas al Consejo Vasco de Empleo por el Proyecto de P.I.E., así como la identidad de funciones entre este y los Consejos Territoriales de Empleo.

El Proyecto de Decreto .../2004, de... de..., de creación, regulación y funcionamiento del Consejo Vasco de Empleo y de los Consejos Territoriales de Empleo, sometido ahora a informe vuelve, sin embargo, al esquema del Proyecto de P.I.E. en cuanto a la composición de los Consejos, y mantiene las funciones asignadas a ambos Consejos por aquél.

Por este motivo y con referencia al texto de este Proyecto de Decreto, valen las consideraciones que se han hecho en párrafos anteriores en relación al Proyecto del PIE.

### **3. Consideraciones específicas en torno al proyecto de decreto**

El proyecto de decreto fue sometido a examen por la comisión de informes del Consejo de Relaciones Laborales. A continuación se reseña de forma resumida el contenido de las posturas más relevantes manifestadas por los diferentes miembros de la comisión en torno a cuestiones que se consideran nucleares dentro del diseño general de las políticas de empleo en la CAPV.

#### **3.1. En primer lugar y en lo que se refiere a la composición concreta del Consejo Vasco de Empleo.**

Los miembros del Consejo designados por ELA y LAB muestran su oposición a que se incorpore a los Consejos Territoriales al INEM. Consideran que la decisión de incluir un representante de la entidad gestora estatal supone aceptar, de hecho, la actual situación de bloqueo competencial existente. Por tanto, piden que no se incluya al INEM en dichos Consejos territoriales.



El miembro designado por CC.OO. de Euskadi señala, por su parte, que mientras no se produzcan las transferencias de las políticas de empleo, debería asegurarse la presencia en el Consejo Vasco de Empleo del INEM, que es, en definitiva, quien gestiona una parte sustancial (en torno al 70%) de estas políticas de empleo en la CAPV.

En sentido similar se han pronunciado los miembros de la comisión de informes del CRL designados por ConfeBask y por UGT.

En relación igualmente con la composición del Consejo Vasco de Empleo, pero en otra línea diferente, el miembro del CRL designado por U.G.T. de Euskadi considera que no es adecuado que la presidencia del Consejo recaiga sobre el Consejero de Trabajo, y que éste se reserve prácticamente todo el poder, porque el resto de los Consejeros quedan muy devaluados. Si la presidencia se atribuye al Consejero de Trabajo, sería difícil distinguir, cuando hable éste en materia de empleo, si lo hace en calidad de presidente del Consejo Vasco de Empleo en representación de todas las instituciones vascas, o en calidad de Consejero de Trabajo representando al Gobierno Vasco.

### **3.2. En cuanto a las funciones que debiera asumir el Consejo Vasco de Empleo**

Los miembros designados por ELA y LAB advierten que aunque dentro de las funciones del Consejo se tendrán que plantear las propuestas sectoriales que se crean oportunas, se oponen, expresamente, a que el Consejo pueda ser un instrumento de análisis respecto a conferencias sectoriales estatales.

Por su parte, el miembro designado por CC.OO. de Euskadi realiza una propuesta de funciones para el Consejo Vasco de Empleo, (con algún incremento, alguna modificación y alguna supresión respecto de las funciones previstas en el Proyecto de Decreto), que es la siguiente:

- Analizar la información sobre la situación del mercado de trabajo y sobre las políticas que se definen y aplican en el entorno europeo.
- Informar, analizar, participar y proponer las iniciativas sobre el desarrollo normativo que adopten las instituciones. Evaluación de dichas iniciativas.
- Participar, proponer y elaborar de forma consensuada todo lo relacionado con la Ley de Empleo que se contempla en el Plan.
- Analizar, participar, proponer y evaluar de forma continua sobre LANBIDE.
- Revisar y evaluar los mecanismos de coordinación del plan y sugerir sistemas de mejora.
- Analizar, proponer y valorar las propuestas realizadas por el Gobierno Central y por el Gobierno Vasco en las Conferencias Sectoriales.
- Participar, diseñar y proponer medidas, acuerdos y actuaciones relativas a las políticas de empleo.
- Introducir y discutir todos aquellos elementos que se consideren oportunos con relación al empleo, incluso aquellos que no estén recogidos en este plan.
- Instar y trabajar por la necesaria coordinación con el INEM.
- Evaluar de forma periódica y constante todas las políticas de empleo que se desarrollen en nuestro ámbito de actuación.



Los miembros designados por ConfeBask entienden, por su parte, que los Consejos de Empleo (tanto el Consejo Vasco como los Territoriales) deben tener únicamente funciones de asesoramiento, pues la competencia y la responsabilidad en la dirección y gestión de las políticas de empleo corresponde a las autoridades políticas o administrativas.

### **3.3. En relación al quorum exigido para la válida constitución del Pleno.**

Los artículos 13 y 26 del Proyecto de Decreto señalan que se entenderá que existe quórum para la válida constitución en segunda convocatoria (del Pleno del Consejo Vasco de Empleo y de los Consejos Territoriales) cuando haya algún representante de la Administración, de la Patronal y de los Sindicatos. Dicho quorum posibilita, en consecuencia, que queden válidamente constituidos en segunda convocatoria al menos los diferentes Consejos con la presencia por parte sindical, del representante de una sola de las organizaciones sindicales.

Estas previsiones contrastan manifiestamente con los planteamientos que se realizan en torno al régimen de adopción de acuerdos, que van desde el propuesto por los miembros designados por ELA y LAB, que preconizan un régimen de adopción de acuerdos que reproduzca el sistema vigente en otros órganos colegiados como el CRL y el CES, hasta el que formula el miembro designado por CC.OO. de Euskadi en el sentido de que la toma de decisiones como órgano colegiado se ha de realizar por mayoría, ejercitando el derecho al voto, expresando el sentido del voto y los motivos que lo justifican.

En relación con este apartado, los miembros designados por ConfeBask muestran su conformidad con el texto del proyecto, en la medida en que siendo los Consejos órganos de asesoramiento, de naturaleza consultiva y no decisoria, no es necesario que haya de preverse un régimen de adopción de acuerdos.

En esta línea y considerando que la Ley 30/92, de 26 de noviembre, regirá como supletoria en todo lo no previsto en el decreto regulador del CVE, sería deseable que se recogiera, expresamente, que el CVE no va a funcionar a través de la adopción de acuerdos.

### **3.4. Subvenciones.**

El miembro designado por U.G.T. de Euskadi señala que las subvenciones se deberían abonar no por la representación a nivel de Comunidad Autónoma, sino por asistencia a las reuniones.

## **4. Dictamen del CRL**

Sin perjuicio de la remisión del presente documento en el que se recogen las opiniones expresadas por los miembros de la comisión de informes del Consejo de Relaciones Laborales que asistieron a la sesión y ante la ausencia de un acuerdo, la



reunión concluyó sin la aprobación de un dictamen del Consejo de Relaciones Laborales.

**Proyecto de Decreto por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2005**

Con fecha 17 de mayo de 2004 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 2005.

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 puedan hacer sus valoraciones sobre el proyecto de norma objeto de informe, y realizar las propuestas que consideren convenientes.

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 puedan hacer sus valoraciones sobre el proyecto de norma objeto de informe, y realizar las propuestas que consideren convenientes.

A tal fin se celebró la oportuna reunión de La Comisión de Informes, en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, en fecha 26 de mayo de 2004.

El Proyecto de Decreto declara como festivo no recuperable en el ámbito de la CAPV, el día 25 de julio de 2005, y sustituye la fiesta del 25 de diciembre, que al coincidir en domingo se traslada por imperativo legal al lunes, por la del 28 de marzo, 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 sustituir por fiestas de ámbito autonómico: a) las fiestas que se relacionan 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 2005, los miembros de la Comisión de Informes designados por CC.OO. y UGT muestran su expresa conformi-



dad con el mismo; en tanto que los designados por ConfeBask proponen que el Gobierno Vasco haciendo uso de las facultades que derivan del marco legal al que se ha hecho referencia, declare como día festivo el 19 de marzo, utilizando para ello el día de descanso fijado el 2 de mayo por traslado de la fiesta del día 1 de mayo de 2005, domingo.

Por último, 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 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 26 de mayo de 2004

## **Plan para la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco**

### **1. Antecedentes**

En fecha 9 de junio de 2004, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico, remitió a este Consejo de Relaciones Laborales copia del Plan para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco a efectos de elaborar el correspondiente dictamen en relación a dicho texto.

El texto del Plan fue remitido a los miembros de la Comisión de Informes de este Consejo de Relaciones Laborales y tratado en varias reuniones hasta finalizar con la última en fecha 6 de octubre de 2004.

### **2. Consideraciones**

#### ***Introducción***

Las consideraciones que se hacen con relación a los diferentes apartados, recogen las alegaciones presentadas por los miembros de la Comisión, haciéndose la advertencia de que únicamente se diferencian las que proceden de la representación sindical y



empresarial cuando existan aportaciones diversas de ambas representaciones sobre un mismo aspecto. Pero no en caso de ser comunes o existir únicamente aportaciones de una u otra representación.

## **2.1 Generales**

Las aportaciones realizadas por los miembros de la comisión, designados por la representación sindical, inciden en las siguientes materias:

### *Valoración general del Plan*

Respecto a una valoración general del Plan se señala que desde la aprobación de la Ley 12/98 de 22 de Mayo, sobre Exclusión Social, no se ha perfilado ningún Plan específico, dado que el Plan Vasco de Inserción, era muy generalista, y no abordaba en profundidad la verdadera problemática de las personas con discapacidad cara a su integración en el mercado laboral ordinario.

Por ello se considera la elaboración de un Plan para la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario, como algo necesario, y desde este punto de vista, se valora positivamente el esfuerzo realizado.

Además se considera especialmente apropiado teniendo en cuenta que desde los poderes públicos no se ha hecho lo suficiente en el desarrollo de unas políticas activas cara a la integración real de las personas con discapacidad en una sociedad normalizada.

No obstante, se considera que la problemática de las personas con discapacidad requiere de un Plan más amplio, que trate de hacer frente de una forma más global a las necesidades de este colectivo. En este sentido, se cree que sería necesario un Plan Interinstitucional que abordase también las importantes necesidades no cubiertas en el área de los servicios sociales. Hay que abordar un debate, y sobre todo una importante serie de medidas, en el conjunto de los servicios sociales, para que todas las personas, incluidas obviamente quienes tienen una discapacidad, puedan llevar a cabo una vida digna, autónoma y de calidad.

Preocupa cómo va a quedar el Plan, su plasmación práctica, su regulación normativa, las políticas activas que lo lleven a cabo, la participación e integración en su desarrollo y su seguimiento y control, tanto a nivel interinstitucional de las diferentes administraciones, como de los agentes económicos, sociales y demás colectivos.

Y aunque se trate de establecer un marco base de donde partan posteriores medidas de desarrollo, se echa de menos una mayor concreción que fije las pautas mínimas entre las que las distintas medidas vayan a echar a andar.



### *Plan no participado por los agentes sociales*

En primer lugar se desea manifestar el malestar producido por no haberse solicitado una participación efectiva de los agentes sociales en la elaboración de este Plan. Situación que no es nueva porque también ocurrió con el Plan Interinstitucional por el Empleo 2003/2006 que es donde se integrará este Plan como una pieza de aquél.

Se desea manifestar, asimismo, que como consecuencia de ello tampoco se prevé la participación de los agentes sociales en el presente Plan.

Llama la atención que, orientado hacia la incorporación al mercado laboral ordinario, se mencione a los agentes sociales sólo en dos apartados:

- 7.1.3: “proponer a agentes sociales que sistemáticamente regulen en convenios colectivos la reserva de puestos de trabajo”. Hay que decir al respecto que la reserva legal ya existe, y que debemos trabajar en cumplirla y superarla.
- 7.1.4: “promover que los agentes sociales usen la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva en las empresas para discapacitados”. Al igual que en el punto anterior, debe superarse lo establecido en la ley e introducir de control de su cumplimiento.

### *Cumplimiento de la obligación de reserva*

Debiera exigirse y asumirse el cumplimiento inexcusable de la obligación de reserva del porcentaje correspondientes de los empleos para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, en las mismas condiciones que el resto del personal.

Se considera necesaria una mayor implicación de la inspección de trabajo para cumplir este objetivo. Es precisamente esa falta de implicación una de las razones principales que explican muchos de los incumplimientos que se producen. Se debería sancionar ejemplarmente el incumplimiento de la normativa legal en el ámbito laboral, también en lo que hace referencia al incumplimiento de la reserva de puesto.

Se considera que aunque desde las posiciones patronales se suele aludir a la falta de personal contratable. Sin embargo, evidentemente, eso no es así, ya que existe un importante nivel de desempleo en este colectivo, así como un número muy alto de personas con discapacidad que están realizando una actividad laboral en los centros especiales de empleo.

### *El Plan debiera atender aspectos cualitativos*

Preocupa que este Plan ciña en gran medida, el problema del empleo de las personas con discapacidad a una cuestión numérica, al número de trabajadores y trabajadoras que se incorporan al trabajo, olvidando muchas veces aspectos cualitativos como son el acondicionamiento de su entorno físico o la mejora de la calidad de vida, su autonomía y el disfrute en igualdad de condiciones de bienes y servicios.





*Debieran establecerse medidas para dignificar las condiciones de trabajo de los Centros Especiales de Empleo y de los enclaves.*

La gran mayoría de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en los denominados Centros Especiales de Empleo. El objeto de estos centros debería ser el de insertar en el mundo laboral ordinario a las personas con discapacidad. Sin embargo, la realidad muestra que los empresarios son reticentes a contratar a estas personas, a pesar de las bonificaciones y subvenciones a la contratación que reportan.

La situación de los CEE se puede resumir en trabajos a ritmos de las empresas ordinarias y salarios mucho más bajos. Se convierten en subcontratas de empresas ordinarias, realizando trabajos de poco valor añadido, estando permanentemente amenazados de que si suben los precios cambiarán de subcontrata. Es decir, se han convertido en muchos casos en mano de obra barata para las empresas ordinarias. Pero, a su vez, los CEE tienen unas cifras de beneficios altas, combinadas con una situación laboral precaria y poco digna.

La realidad es que los CEE ocupan cada vez más personas, y están corriendo el riesgo de aplicar las reglas del mercado neoliberal aprovechando la “ventaja comparativa” de unas condiciones laborales inferiores a las de las empresas ordinarias.

Por ello, se considera que es necesario dignificar las condiciones de trabajo de los CEE, para que se apliquen las normativas de los convenios sectoriales en los que prestan su actividad o, en su caso, se lleguen a acordar convenios de empresa que garanticen unas condiciones de trabajo dignas.

Por otra parte, no se comparte la teoría de que los enclaves sean un instrumento válido para acercar la persona con discapacidad a la empresa ordinaria, formándose, conociéndose mutuamente el trabajador y el empresario y finalmente incorporándose en nómina de la empresa ordinaria como otro trabajador más. La experiencia ha demostrado, que al final, las empresas, aún sabiendo que estos trabajadores y trabajadoras trabajan tan bien como los suyos, no terminan por contratarles. En realidad se aprovechan de una situación en la que el personal les sale más barato, y no tienen ninguna relación laboral (ni compromisos ni obligaciones) con quien trabaja en el enclave. Por lo tanto, se convierten en unas ETTs pero con salarios inferiores.

*Debiera activarse el papel de la Administración*

Si bien se estima que los objetivos y medidas que se marcan en el Plan para su cumplimiento por parte de la Administración son adecuados, y en su cumplimiento está gran parte del éxito que se pueda conseguir a la hora de integrar en el mundo laboral ordinario a las personas con discapacidad, es necesario que se cumplan estos objetivos y medidas que atañen a la Administración como contratante y garante del cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

También se echa en falta, una mención especial, a la obligatoriedad de que las oficinas de colocación, acudan a los Centros Especiales de Empleo o publiquen en la prensa,



cada vez que tienen una oferta de trabajo para una persona discapacitada. Ya que es en estos centros, donde se encuentran las personas mejor preparadas para poder trabajar en el mercado de trabajo ordinario, y no en el INEM o LANGAI donde, desgraciadamente la mayoría de las veces se encuentran las que son rechazadas por los CEE por no ser tan productivas. Con lo cual, si los trabajadores de los CEE empiezan a pasar a las empresas ordinarias, los CCE se verán obligados a contratar a esas personas que, de otra forma, nunca podrán tener ni siquiera un puesto de trabajo en un CEE. Es decir, los CCE tienen que ser un lugar de aprendizaje y de tránsito hacia la empresa ordinaria y únicamente deben de quedarse en él, aquellas personas que debido a su discapacidad no puedan trabajar en la empresa ordinaria. Que por cierto, en muchos casos, son los que más problemas tienen a la hora de encontrar un puesto de trabajo en un CEE.

Los miembros designados por la representación empresarial destacan, por su parte, que:

La integración laboral de los discapacitados en la empresa ordinaria no pasa por la vía coercitiva, impositiva o sancionadora contra las empresas, sino por trabajar, profundamente, todos los procesos previos (formación, motivación, etc.) que son necesarios e ineludibles para que finalmente se pueda obtener un trabajo, real, no ficticio y con garantía de continuidad, y por desarrollar amplias acciones positivas (no coercitivas), que remuevan los obstáculos de accesibilidad y hagan visibles las numerosas ventajas de esa contratación.

La empresa es un aliado imprescindible y resulta mucho más eficaz, a medio y largo plazo, convencerle sobre las ventajas de la contratación de discapacitados que imponer dicha contratación a la fuerza.

Para las organizaciones empresariales, si bien es cierto que se dan buenas experiencias con trabajadores y trabajadoras con discapacidad, está generalizada la impresión de que los intentos de cumplir con la cuota de reserva encuentran extraordinarias dificultades.

Pero una cosa es que no se cubra la cuota de reserva, y otra, bien distinta, que la falta de integración laboral sea responsabilidad de la empresa. Dicha integración exige de una serie de procesos previos con los que las empresas poco tienen que ver.

La integración laboral de los discapacitados en la empresa ordinaria por la vía de la obligatoriedad legal ha fracasado.

En España, los poderes públicos tienen mucha fe en la capacidad transformadora del derecho. Pero lo cierto es que el BOE, en determinadas materias, no puede modificar la realidad en la medida que desearía ni a la velocidad que es necesaria.

Efectivamente, la LISMI contempla una gran variedad de medidas de todo tipo, pero no ha conseguido solucionar la cuestión.

De hecho, y con referencia a cifras concretas, se puede señalar que existen en la CPAV 1.680 empresas de más de 50 trabajadores y 5.249 puestos reservados.



Que de los 57.000 discapacitados en edad de trabajar, hay 18.500 discapacitados activos, y que de ellos 6.000 en paro, de los cuales sólo 1.342 reclaman un puesto de trabajo en el INEM.

En consecuencia, con estos datos se ve la imposibilidad de cubrir los 5.249 puestos reservados por la cuota.

La experiencia en este ámbito pone de manifiesto de forma clara que no puede establecerse, con pretensiones de éxito, un cupo obligatorio de contratación con independencia de la realidad de las empresas; del estado de las infraestructuras; y sobre todo, de la realidad de los propios discapacitados.

La falta de integración de los discapacitados obedece a distintos aspectos de la realidad. Unos relativos a los propios discapacitados y otros vinculados a la empresa.

Por una parte un 50% de los discapacitados cree, con datos del INE de 1999, que no puede trabajar y un 17% que le sería muy difícil encontrar trabajo. Además este colectivo se encuentra con barreras importantes para la integración como: la excesiva protección familiar, la desmotivación o la falta de orientación profesional.

Todos estos elementos ponen de manifiesto que el campo de actuación para conseguir la integración es, en una fase previa al ámbito propio de la empresa, amplísimo.

Por otra parte, y dentro del ámbito propio de la empresa nos encontramos con dos tipos de realidades.

Una, que muchos puestos de trabajo no están adaptados para discapacitados y su adaptación es imposible o muy costosa.

Y otra, que los que discapacitados dispuestos a trabajar son pocos, y estos, además, dada su formación, no responden a las necesidades de los puestos de trabajo que se ofertan.

Son, en definitiva, básicamente, estos desajustes, los que provocan que los discapacitados estén perdiendo muchas oportunidades de empleo.

## **2.2 Capítulo I. “Marco de Actuación”**

Se echa en falta una memoria exhaustiva de lo que se ha hecho hasta la fecha, que contenga un verdadero análisis y diagnóstico de la situación en la que se encuentra la población discapacitada en la CAPV.

Falta un censo real de las personas discapacitadas, así como su tipología, por territorios históricos y por ayuntamientos, tanto las que están en activo, bien en Centros Especiales de Empleo, autónomos, auto-empleados, por cuenta ajena en la empresa ordinaria, como de los parados y paradas, así como por edades y sexo.



Igualmente, se echan en falta políticas de integración y normalización a desarrollar de forma coordinada a nivel interinstitucional de las diferentes administraciones, Gobierno Vasco, Consejerías, Diputaciones Forales, Ayuntamientos, así como su homogeneidad en los tres territorios históricos, ya que no puede haber personas discapacitadas de primera, segunda y tercera.

### **2.3 Capítulo II. “Estructura Organizativa para la Ejecución del Plan”**

La estructura organizativa se presenta estructurada en tres niveles. Pero no se determina quien/es constituirá/an cada comité ni como funcionarán. En todo caso si se aclara que los agentes sociales no tienen ningún papel ni en el Comité de Coordinación ni en el de Seguimiento y Evaluación. Tan solo se abre la posibilidad de participación en los Grupos de trabajo aunque tampoco se asegura, ni se especifica en qué grado.

En la medida en que este Plan es una pieza del PIE, se entiende que en última instancia estará bajo el órgano de control y seguimiento del mismo, esto es el Consejo Vasco de Empleo, sin embargo este recién aprobado órgano también ha sido criticado por el CRL.

### **2.4 Capítulo III. “Áreas, Objetivos y Acciones”**

Las aportaciones de la representación sindical, son las siguientes:

En general se puede señalar que las acciones que se señalan por áreas son muy poco concretas. La mayoría de ellas parecen más posibles líneas de actuación o intenciones que no acciones ya planificadas, con objetivos concretos y medibles, dimensionadas y con plazos, propias de un Plan.

Por áreas de actuación se señala lo siguiente:

#### *Investigación (3.3.1)*

Se considera necesario incluir en el objetivo 1.1 la necesidad de una evaluación permanente de la efectividad de las políticas activas de empleo que se destinan o en las que participa este colectivo.

#### *Información y Orientación para el empleo (3.3.3)*

No se hace en ningún momento mención LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo, instrumento que se crea a instancia del PIE para gestionar las diferentes políticas de empleo. Esto es un indicador de la falta de coordinación ya apuntada anteriormente.

Pero aún más preocupante resulta la ausencia a toda mención del INEM, organismo que, hoy por hoy, sigue gestionando el 70% de los recursos en materia de Políticas Activas de Empleo en la CAV. El ejemplo más claro se da en la acción 5.1.12 del área 3.3.5 (Promoción de empleo) donde se hace omisión a los programas de Empleo-Formación que el INEM realiza con los agentes locales INEM Corporaciones locales.



### *Formación Profesional (3.3.4)*

Tampoco en el Área de Formación Profesional se menciona a Hobetuz en ningún momento, a pesar de ser el órgano responsable de la Formación Continua en nuestra Comunidad. Así, en la acción 4.3.1 no se menciona a Hobetuz como órgano responsable de ejecución, sin embargo en los acuerdos de creación y constitución de este organismo se acuerda que “todos los fondos destinados a F.C irán a Hobetuz”.

### *Promoción de empleo (3.3.5)*

En este área es necesario impulsar la labor de la inspección de trabajo. La acción 5.1.8 es claramente insuficiente e ineficaz si no se activa la labor de la inspección. Tal como se formula evita entrar en el fondo de la cuestión.

### *Relaciones Laborales (3.3.7)*

Resulta paradójico que se apunten medidas relacionadas con la Negociación Colectiva y que se planten medidas de “incentivar”, “proponer” o “propiciar que los agentes sociales...” en un escenario de una total falta de diálogo social. Es necesario impulsar el diálogo social en este País y el CVE no parece el mejor instrumento para potenciarlo dado lo apuntado anteriormente. Tampoco es muy coherente pretender la implicación de los agentes sociales para algunas medidas cuando el presente Plan no cuenta con la participación de los agentes sociales para su coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Por los miembros de la comisión designados por la representación empresarial, se realizan las siguientes aportaciones:

Se consideran muy adecuadas todas las acciones previstas sobre:

- Adaptación de puestos de trabajo: su investigación y desarrollo, incentivos, desarrollo de la accesibilidad.
- Sensibilización: nos parecen especialmente necesarias las que se orienten a hacer visibles las ventajas competitivas que aportan las contrataciones de los discapacitados.
- Formación: Toda insistencia en la importancia de este tema es poca. Elevar el nivel formativo es fundamental.
- Incentivos a la contratación, o facilitar el acceso al autoempleo.

Se echa en falta algún tipo de actuaciones. Concretamente en dos áreas:

- Motivación: están muy bien todas las acciones de “asesoramiento, información y orientación para la empleo”, pero falta una previa sobre Motivación.
- Formación: el problema de los desajustes formativos, que son la primera causa del desempleo entre la población en general, está especialmente enquistado entre el colectivo de discapacitados.
- Sin embargo, curiosamente, en el Plan no se contempla ninguna acción específica que de un tratamiento diferenciado a esta cuestión clave.



Se consideran no adecuadas todas las acciones que, directa o indirectamente, se orientan a forzar o imponer una contratación, tales como:

- Todas las propuestas de modificación normativa o de actuar administrativo, para que se prime o penalice a las empresas en relación a si han cubierto o no la cuota de contratación.
- Especialmente desafortunada: la propuesta de modificación para incrementar la cuota al 4%, ya que si la cuota del 2% ha fracasado, no se entiende por qué se insiste por esa vía.
- Además si no hay suficientes discapacitados apuntados al INEM para cubrir el 2% no se entiende como va a ser posible cubrir ese 4%.
- Sólo se entiende esa propuesta si en realidad, lo que se está buscando son las medidas alternativas. Medidas alternativas que:
  - a) son la constatación de que el sistema de cuota no funciona.
  - b) son una perversión del sistema: no se trata de la integración por el trabajo sino simplemente de recaudar fondos.

## **2.5 Capítulo IV. "Evaluación"**

A pesar de que en el Plan se dedica una parte importante al Capítulo de Evaluación, no hay ninguna confianza en que ésta se pueda desarrollar de una manera eficiente. Se considera que, dada la ambigüedad de las acciones presentadas, no será posible una evaluación eficaz en la medida en que no se han ido señalando indicadores medibles y evaluables. Así la futura evaluación es susceptible de poder realizarse de una forma arbitraria, y ello más aún en la medida en que no se prevé la participación de los agentes sociales en el Comité de Seguimiento y Evaluación.

## **2.6 Otras consideraciones**

El presente Plan no establece ninguna partida presupuestaria para su realización, lo que evidencia el carácter meramente voluntarista y de imagen con que se ha realizado.

Por otra parte se hace referencia a que es un Plan plurianual, pero no se establece un período concreto.

## **2.7 Propuestas**

Por la representación sindical se reivindica:

- El derecho al empleo mediante: la integración laboral en el mercado ordinario, el cumplimiento de la cuota legal de reserva y la equiparación con los trabajadores y trabajadoras sin discapacidad en materia de derechos salariales y condiciones laborales, de acuerdo con la actividad que se realiza y con independencia de la entidad jurídica o carácter del Centro de trabajo donde se realiza.



- La adaptación de los criterios de selección y promoción para asegurar tanto la igualdad de acceso como el conocimiento y evaluación de las capacidades del candidato o candidata, tanto en el empleo público como en el privado.
- La eliminación de la discriminación salarial que sufren los trabajadores y trabajadoras con discapacidad frente a otros trabajadores, ya que las bonificaciones compensan las diferencias de productividad.
- La adecuación de los puestos de trabajo para garantizar la seguridad y la salud del trabajador o trabajadora con discapacidad y la prevención de enfermedades o agravamiento de la deficiencia.
- La creación de puestos de técnicos especializados en inserción laboral de personas con discapacidad en las oficinas tanto del INEM como de LANGAI, para la tutela y seguimiento de las posibles colocaciones que se vayan a realizar en las empresas ordinarias.
- En el empleo público: dentro del cupo de reserva, promover tanto legalmente como operativamente plazas exclusivas para personas con discapacidad psíquica o gravemente afectados, ya que actualmente tienen muy pocas posibilidades de trabajar en la Administración.
- En el empleo privado: exigir a las administraciones públicas un balance real y por sectores productivos del cumplimiento de la cuota de reserva y promover que la Autoridad Laboral que corresponda (Inspección de Trabajo etc.) controle su cumplimiento.
- Promover la reinserción y el mantenimiento del empleo ante accidentes laborales u otros, siempre que el trabajador o trabajadora pueda realizar su actividad, aunque precise ayudas técnicas para realizarlo.
- Hacer de la promoción laboral de los trabajadores con discapacidad una realidad efectiva. Garantizar que se tengan en cuenta únicamente las aptitudes y capacidades laborales del trabajador para promocionar en las empresas y no se tenga en cuenta prejuicios como: la imagen física, dificultades de comunicación o la dependencia de sillas de ruedas, etc.
- Flexibilizar las condiciones de trabajo a la realidad personal y social de las personas con discapacidad, sin que suponga ni una vulneración de sus derechos ni incumplimiento de sus deberes. Evitando en lo posible el agravio comparativo con el resto de los trabajadores y trabajadoras.
- Creación y reserva suficientes de plazas para personas discapacitadas en los planes de formación en la empresa.
- Especificación y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación de este Plan con el PIE.
- Participación de los agentes sociales en los Comités de Coordinación Seguimiento y Evaluación.

Por la representación empresarial se propone lo siguiente:

- No se comparte, por las razones expuestas, ni el sistema de cuota ni sus medidas alternativas, y tampoco se entiende que se vaya a incrementar el control y vigilancia de su cumplimiento.



- Por contra, son muy escasos los supuestos en el que se ha intentado algún sistema de colaboración o cualquier otro tipo de acercamiento a las organizaciones empresariales para fomentar las contrataciones, siendo ésta una vía mucho más constructiva y que puede dar mejores resultados.

Sin perjuicio de las consideraciones que anteceden, expresadas por los miembros del Consejo y recogidas en los párrafos anteriores sobre diferentes aspectos del “Plan para la inserción en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad” remitido por el Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social del Gobierno Vasco a efectos de recabar la opinión del Consejo de Relaciones Laborales en fase consultiva (artículo 2 de la Ley 11/1997, reguladora del CRL), el Consejo emite el siguiente

### 3. Dictamen

El Consejo de Relaciones Laborales, considera:

- 1º Que, la realidad de las personas con discapacidad pone de manifiesto que las políticas dirigidas a su integración en el mercado laboral ordinario no han conseguido su objetivo por lo que, en términos de inserción en el mundo del trabajo, la situación de estas personas en su conjunto es claramente deficiente. El dato relativo al incumplimiento en muchos casos de las cuotas de reserva de empleo para personas con discapacidad establecidas por la Ley de integración social de los minusválidos, (LISMI) viene a avalar lo señalado.
- 2º Que, en consecuencia, la iniciativa del Gobierno Vasco de diseñar un plan específico para incentivar la integración progresiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario es positiva.

Pero esa loable iniciativa de acometer la resolución del problema debe de ir precedida de una evaluación rigurosa de las políticas desarrolladas hasta el momento, basada en indicadores de resultados que permitan supervisar el avance progresivo de los niveles de integración social de las personas con discapacidad. La cuestión no es nueva y la experiencia es amplia. Luego cualquier Plan que aborde la cuestión ha de partir de un diagnóstico cimentado sobre una evaluación que analice las causas del fracaso de esas políticas ensayadas durante largo tiempo.

- 3º Que, conforme a la información disponible, entre los problemas que presenta la integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario laboral se encuentran:
  - a) La tasa de actividad de las personas con discapacidad es muy baja, lo que indica que son muy pocas, en términos relativos, las que están en edad de trabajar y efectivamente solicitan un empleo. Las causas de esta situación son, sin duda, complejas y de diversa naturaleza: sociológica, económica, psicológica etc. y particularmente la existencia de importantes necesidades no cubiertas en el área de servicios sociales, que impide a las personas con discapacidad llevar una vida autónoma y de calidad.





- b) La falta de adecuación entre la cualificación de las personas con discapacidad demandantes de un empleo y los perfiles profesionales que conforman mayoritariamente la actual oferta de trabajo.
- c) Los datos disponibles revelan que no se está cumpliendo el objetivo establecido para los centros especiales de empleo (CEE) en su normativa reguladora que dispone como una de sus funciones la de favorecer la transición de las personas con discapacidad desde el trabajo protegido al mercado laboral ordinario, aún reconociendo la labor positiva que vienen desempeñando dichos centros.

En todo caso, para una acción eficaz en la materia es preciso proceder a un análisis riguroso de la totalidad de las causas que inciden en los problemas para la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario.

4º Que el Plan elaborado por el Gobierno, al no haber efectuado una evaluación de las políticas aplicadas hasta ahora y un diagnóstico de la situación, aborda el problema desde el diseño de una política y de unas medidas cuya insuficiencia ha quedado demostrada y no tiene en cuenta algunas de las cuestiones centrales que están en el origen de la situación de las personas con discapacidad con relación a su integración en el mercado ordinario laboral. Algunas de las cuestiones que presenta el Plan del Gobierno que habría que tener en cuenta al proceder a su elaboración son:

- a) El Plan debería estar precedido de la realización de un diagnóstico certero sobre la situación del colectivo de personas discapacitadas en el ámbito de la CAPV, actualizando la información, pues los datos que se están manejando son bastante antiguos. En este sentido se considera necesario proceder a la realización de un estudio específico (un censo) para disponer de datos actualizados y desagregados por sexo, segmentos de edad, cualificación profesional, territorio, etc.
- b) Con relación a los centros especiales no aborda la cuestión relativa al papel que tienen asignado de favorecer la transición de las personas con discapacidad desde el trabajo protegido al mercado laboral ordinario. Tampoco recoge entre las acciones dirigidas a la promoción del empleo ninguna que intente corregirla de forma directa o indirecta. Hay que tener en cuenta que, como resulta de su misma denominación, el plan se propone no sólo facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad lo que, en un primer nivel, se consigue en parte a través de los CEE o los enclaves, sino lograr la integración en el mercado laboral ordinario. Es esta transición la que no se produce de forma real, y ello, aparte de poner de manifiesto las limitaciones del modelo puede estar contribuyendo en muchos casos la creación y consolidación de nichos de subempleo.
- c) Con independencia de otros factores que influyen en el incumplimiento en muchos casos de las cuotas de reserva de empleo para personas con discapacidad introducidas por la Ley de integración social de los minusválidos, (LISMI) la baja tasa de actividad a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior y la falta de adecuación entre la cualificación de las personas con discapacidad demandantes de un empleo y los perfiles profesionales que conforman mayoritariamente la actual oferta de trabajo, y la insuficiente labor de los CEE en su función de tránsito al empleo ordinario, concurren entre las causas que explicarían dicho incumplimiento.



- d) Se considera necesario disponer de unos servicios sociales que garanticen una vida digna, autónoma y de calidad de las personas con discapacidad.
- e) Deberían establecerse los cauces necesarios para una participación real de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en el desarrollo del Plan, como elemento necesario en la consecución del objetivo común de lograr una verdadera incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario.
- f) La Administración debiera garantizar el acceso de las personas con discapacidad a una formación adaptada a las condiciones que requiera este colectivo, tales como la utilización del lenguaje de signos ( braille), profesorado de apoyo, intérpretes, adaptación de exámenes, etc.
- g) Igualmente la Administración debería impulsar de forma decidida el empleo ordinario de las personas con discapacidad, priorizando la creación de condiciones que sean necesarias para que los planes y las normas puedan ser aplicadas, y tenga así sentido velar por su cumplimiento mediante la utilización de los instrumentos de inspección establecidos al efecto.

#### **4. Explicación de voto en relación al dictamen por parte del miembro en representación de CC.OO.**

Felisa Piedra, miembro de la Comisión de Informes del CRL - LHK, designada por CC.OO. emite su voto favorable al Dictamen sobre el Plan para la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco, aunque desea manifestar, con carácter de “ explicación de voto”, lo siguiente:

“Estando de acuerdo con la mayoría de los puntos que establece el Dictamen emanado del C.RL. – L.H.K., no podemos aceptar que, en su punto 3º entre los problemas que presenta la integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario laboral se omita otros problemas con más incidencia, si cabe, que los propiamente reseñados como son:

La falta de adecuación de los puestos de trabajo para garantizar la seguridad y la salud del trabajador o trabajadora con discapacidad.

La falta de adaptación de los criterios de selección para garantizar tanto la igualdad en el acceso al empleo, como el conocimiento y evaluación de las capacidades de las personas con discapacidad.

Consideramos que las personas con discapacidad dispuestas a trabajar son pocas porque no tienen posibilidades reales de empleo. Por tanto, hay que establecer esas posibilidades, creando puestos adaptados a sus circunstancias. Para ello es necesario hacer un diagnóstico exhaustivo de las condiciones de ocupabilidad de los distintos colectivos de discapacitados y encajarlos en los mercados y puestos donde sus condiciones son idóneas. Y esto, tiene que ir acompañado del cumplimiento de la cuota de reserva.



No se puede ceñir el problema del empleo de las personas con discapacidad a una cuestión numérica, al número de trabajadores y trabajadoras que se incorporan al mercado laboral, obviando aspectos cualitativos como: el acondicionamiento de su entorno físico o la mejora de la calidad de vida, su autonomía y el disfrute en igualdad de condiciones de bienes y servicios.

Finalmente, entendemos que para avanzar en la integración social y laboral de las personas con discapacidad hay que garantizar la igualdad de trato, reconocer los derechos colectivos de estas personas y evitar las tendencias que pretenden justificar en la integración en el trabajo, la desprotección y la privación de derechos reconocidos de forma común para la clase trabajadora”.

Bilbao, 7 de octubre de 2004

## **Diagnóstico y Plan de previsión social complementaria en Euskadi**

### **1. Antecedentes**

En fecha 29 de octubre de 2004 tuvo entrada en este CRL, el documento “Diagnóstico y Plan de Previsión Social Complementaria en Euskadi”, siendo enviada copia en esa misma fecha a los miembros de la Comisión de Informes.

Posteriormente, en fecha 3 de noviembre, se recibía el documento completo, ya que al del anterior documento le faltaban las páginas 28 a 33, siendo enviada copia del mismo a los miembros de la Comisión de Informes.

El día 5 de noviembre se recibía en el CRL, escrito del Director de Estudios y Régimen Jurídico del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en el que se señalaba que se remitía “Proyecto de Plan de Previsión Social Complementaria de Euskadi”, indicando que se quedaba a la espera de las sugerencias que se estimaran oportunas.

En fecha 10 de noviembre se notificaba a los miembros de la Comisión que el día 22 de noviembre finalizaba el plazo para el envío de las Aportaciones de los miembros sobre dicho Proyecto de Plan, al CRL.

En fecha 18 de noviembre era remitido, a los miembros de dicha Comisión, Informe Técnico Previo.

En fechas 18, 19, 22, 23 y 25 de noviembre, fueron recibidas en este CRL las Aportaciones correspondientes a los miembros de la Comisión designados por CC.OO. ConfeBask, LAB, ELA y UGT respectivamente.

En fecha 19 de noviembre era enviada a los miembros de la Comisión de Informes notificación señalando el día 25.11.04, como fecha para la primera reunión de dicha Comisión.



En fecha 24 de noviembre de 2004, se remitía a los miembros de la Comisión, Informe con la Síntesis de las Aportaciones.

En fecha 25 de noviembre, tenía lugar la primera reunión de la Comisión de Informes.

En fecha 2 de diciembre se remitía a los miembros de la Comisión de Informes, el Proyecto de Dictamen, indicando que el día 13 de diciembre finalizaba el plazo para formular enmiendas al Proyecto de Dictamen y que la segunda reunión de la Comisión de Informes, tendría lugar el 15 de diciembre.

En fechas 9, 10, 13 y 14 de diciembre, se recibieron en el Consejo las enmiendas al Proyecto de Dictamen presentadas por parte de los miembros de la Comisión designados por LAB, CC.OO., ELA y ConfeBask, así como varias enmiendas de ConfeBask, a la Síntesis de Aportaciones, en fecha 10 de diciembre.

En fecha 14 de diciembre se remitía a los miembros de la Comisión de Informes, Cuadro de Enmiendas al Proyecto de Dictamen.

En fecha 15 de diciembre tenía lugar la segunda reunión de la Comisión de Informes.

El día 23 de diciembre era remitida a los miembros de la Comisión, Propuesta de Texto Transaccional relativo al Dictamen, indicando la fecha del 28 de diciembre, como fecha para la tercera reunión de la Comisión de Informes.

En fecha 28 de diciembre tuvo lugar la tercera reunión de la Comisión de Informes, acordándose en la misma un Dictamen con los votos a favor de los miembros en representación de ELA, CC.OO., UGT y ConfeBask, y con el voto en contra del miembro en representación de LAB. Anunciándose, en dicha reunión, la presentación de “voto reservado” por parte de LAB y de sus correspondientes “explicaciones de voto” por parte de ELA, CC.OO. y ConfeBask.

## **2. Consideraciones técnicas previas**

En este informe previo presentamos, de manera sintética, lo que consideramos constituye la esencia del Plan que se contempla en el documento sometido a informe del CRL, “Diagnóstico y Plan de Previsión Social Complementaria en Euskadi”.

La finalidad última de este documento queda perfectamente definida en la “Presentación” del mismo, cuando señala que la meta de este proyecto, de reflexión estratégica, es la de avanzar hacia una Previsión Social Complementaria para Euskadi, adecuada a los nuevos “retos sociales”, en un horizonte a largo plazo.

Para ello trata de visualizar un modelo que, debe coadyuvar a garantizar una independencia financiera real para las personas mayores del mañana, evitando al máximo las situaciones de precariedad y, por consiguiente, de pérdida de bienestar.

Los nuevos “retos sociales” a los que se refiere, motivadores de dicha reflexión estratégica, tienen que ver con el agudo proceso de envejecimiento que va a registrar nuestra sociedad y que afectará fundamentalmente a las pensiones. Es por ello, que el



ámbito de estudio de este documento se circunscribe a dicha esfera, es decir, al análisis de la Previsión Social Complementaria destinada a la cobertura de contingencias personales (jubilación, invalidez).

Ante dichos “retos”, el Plan trata de desarrollar una estrategia propia teniendo en cuenta, especialmente, las pautas o directrices que provienen de la Unión Europea. Y, además, llevarlo a cabo de manera inmediata, dado que los plazos de acción son cortos, si se tiene en cuenta la duración de los procesos de maduración y de obtención de resultados que requieren las fórmulas de intervención en materia de pensiones.

Desde el punto de vista competencial el Plan y sus propuestas normativas se enmarcan dentro de la competencia que sobre la materia reconoce a la CAPV el Estatuto de Autonomía del País Vasco. Efectivamente su art. 10.23 señala que la Comunidad Autónoma tiene competencia exclusiva en materia de Mutualidades no integradas en la Seguridad Social.

La CAPV cuenta en la actualidad con regulación en esta materia. El Parlamento Vasco promulgó la Ley 25/1983, de 27 de octubre, sobre Entidades de Previsión Social Complementaria, desarrollada en el Decreto 87/1984, de 20 de febrero, por el que se aprobaba el Reglamento de dicha Ley.

Este Plan señala en su capítulo 1, “Bases para el Desarrollo de la Previsión Social Complementaria en Euskadi” que, teniendo en cuenta las diversas propuestas que plantea el Consejo Europeo para garantizar estrategias nacionales que garanticen pensiones viables y de calidad, fija su reflexión en la promoción de sistemas de pensiones capitalizados complementarios, capaces de satisfacer pensiones con la necesaria eficiencia, coste asumible, portabilidad y seguridad. Y estima que, dichos sistemas complementarios, si cumplen una serie de estrictas condiciones, pueden contribuir a la solución del “reto” planteado.

Dentro del ámbito de la Previsión Complementaria y de sus instrumentos (sistemas sectoriales o asociados y sistemas individuales), el Plan, teniendo en cuenta las peculiaridades de unos y otros, que ningún proceso de reforma europeo plantea la solución al reto de las pensiones desde la promoción de la previsión individual y que las preferencias van claramente por el camino de la promoción de los sistemas de empleo, (de amplia base, que cuenten con la aportación empresarial y faciliten la integración de los trabajadores, en especial, aquellos de renta media y media-baja), concluye que esta vía aún siendo difícil, es la única alternativa a incrementar la edad de jubilación o reducir prestaciones y en consecuencia, crear bolsas de pobreza en un colectivo, que por su edad, ya no podrá reaccionar.

Hasta el momento, la previsión individual ha alcanzado un alto nivel de penetración entre aquellas personas y familias que tienen capacidad de ahorrar, pero el problema se concentra en aquellas rentas de trabajo con ingresos por debajo de los cuatro millones de pesetas, que representan el 82% de los declarantes y donde los niveles de aportación a un sistema de previsión están en torno al 35%. Colectivo éste, que no ha encontrado en la previsión individual respuesta a sus necesidades y que constituye el colectivo más dependiente de las pensiones públicas.



El Plan tiene como objetivo, claramente definido, el de la generalización de la previsión complementaria. Pero en relación con dicho objetivo, señala que “dada la imposibilidad jurídica y política de establecer un nuevo sistema público”, dicha generalización descansa en un adecuado marco legal para los sistemas sectoriales, unos incentivos suficientes y la voluntad de los agentes sociales.

Voluntad que, debe ir acompañada de la existencia de marcos de negociación colectiva donde se acuerden estos temas. Siendo la implantación suave y gradual, la única vía de introducir los sistemas de previsión en la negociación colectiva.

En relación con la promoción de la previsión social complementaria el Plan realiza en su capítulo 2, una serie de “Propuestas”.

Con carácter previo a su concreción señala que dichas propuestas se realizan asumiendo la recomendación de la Unión Europea a favor de la utilización de los tres “Pilares” existentes en materia de pensiones. Primer pilar o de los regímenes obligatorios de la Seguridad Social. Segundo pilar o de los sistemas de empleo, sectoriales o de empresa. Y tercer pilar o de los sistemas individuales.

Señala, asimismo, que la asignatura pendiente reside en el segundo pilar, ya que los otros dos se encuentran fuertemente implantados y maduros. Que la previsión complementaria es un área donde la Administración Vasca tiene competencias normativas, fiscales y de apoyo administrativo y económico. Y que su desarrollo depende de los ciudadanos y los agentes sociales de Euskadi.

Señala también, que la actual regulación de la previsión complementaria en Euskadi no ha favorecido la consolidación de los sistemas de empleo, aunque son estos los que pueden garantizar la generalización es decir los que pueden incorporar a aquellos sectores que van a estar más necesitados de ella.

Y en base a estas premisas determina que:

- corresponde a la Administración crear un marco adecuado para el desarrollo de los sistemas de empleo, teniendo en cuenta a sus destinatarios preferentes que son los niveles de renta medio y medio-bajos, y que
- corresponde a los agentes sociales implantar y desarrollar los sistemas de empleo sobre ese espacio.

Además señala que, los sistemas deben ser atractivos para la población empleada y que es necesario abordar el perfeccionamiento del sistema de previsión social complementaria preservando la competitividad de las empresas.

Manifiesta de forma clara que la instrumentación de sistemas de previsión eficientes y rentables debe aunar los intereses de todas las partes implicadas.

Y se remite a la negociación colectiva como la fórmula para la implantación gradual de dichos sistemas.



Los objetivos del Plan están claramente determinados:

- el objetivo “final” consiste en garantizar a toda la ciudadanía vasca unas pensiones suficientes en cuantía, sostenibles financieramente y adaptables a una sociedad cambiante, y
- el objetivo “instrumental” es llevar a cabo dicha generalización a través de los sistemas de empleo, estableciendo un mínimo del 70% de personas perceptoras de rentas del trabajo o profesionales constituyendo prestaciones complementarias suficientes.

Y su “estrategia” también:

- consiste en definir un marco de regulación y unos instrumentos de promoción que permitan crear un “segundo pilar” de pensiones como sistema complementario generalizado que, conjuntamente con el sistema público de pensiones y la previsión individual, satisfaga en el futuro pensiones eficientes, con la necesaria portabilidad y seguras.

Respecto al segundo pilar, se establecen cuatro ejes: 1. Promover la implantación de sistemas sectoriales y de empleo como requisito para su generalización, 2. Generar confianza en los sistemas sectoriales y de empleo, 3. Garantizar el seguimiento del sistema de previsión como premisa para adecuar los medios a los objetivos, y 4. Diseñar una estrategia de comunicación, concienciación y educación ciudadana.

De los cuatro, nos centramos en la descripción sintetizada del primero, dadas las cuestiones que contempla.

La generalización de la previsión complementaria exige, como paso previo, un nivel adecuado de implantación. Y este Plan pretende concentrar los esfuerzos en la creación de las condiciones que permitan la adecuada implantación de los “sistemas de empleo”.

Para ello define, para los sistemas de empleo (sectoriales o de empresa) un espacio propio y atractivo diferente y distinto al de los individuales.

Se trata de regular dos expresiones diferentes de la previsión complementaria en materia de pensiones. Por una lado, los sistemas de empleo y, por otro, los individuales.

Se determina el espacio como “propio” de los sistemas de empleo, señalando que debe quedar claramente definido el tipo de coberturas que debe proporcionar este “segundo pilar” por relación al “tercero”, o de la previsión complementaria individual. Y se añade que los criterios de diferenciación se deben fundamentar en bases objetivas. Siendo las siguientes las que han de estar presentes en el segundo pilar:

“objetivos limitados y útiles atendiendo a las necesidades de la mayoría de la población, aportaciones proporcionales suficientes (entre un 6% y un 10% del salario), formas de pago adecuadas a las necesidades de la pensión, liquidez salvo situaciones objetivas y graves para la vida habitual, costes limitados y gestión independiente y profesional, no discriminación y adhesión colectiva”.



Al mismo tiempo se pretende configurar un espacio “atractivo” para dichos sistemas, mediante lo siguiente:

- a) el establecimiento de mecanismos de ayuda a la implantación de
  - “ayudas económicas a la implantación y aceptación de los sistemas” tales como: ayudas a la campaña de información, gastos de instalación
  - “ayudas económicas y administrativas a los agentes sociales para la promoción y la mejora del conocimiento en materia de Previsión Social”, tales como: fomento por los poderes públicos para que los agentes sociales inicien la promoción de los sistemas de empleo, mayores facilidades a las empresas para que pongan en marcha la implantación de los sistemas, acuerdos de colaboración con los agentes sociales
- b) la propuesta del establecimiento de un tratamiento tributario específico para los sistemas de empleo.

En este punto se señala que en el Plan se establecen unos estándares sociales (forma de percepción de la prestación, aportación mínima del empleador, ausencia de rescate, principio de no discriminación), que los sistemas cualificados, es decir, los que cumplan los requerimientos sociales exigidos son los que deben aglutinar las máximas ayudas públicas y, que ello implica la necesidad de estudiar la posibilidad de acometer un tratamiento tributario específico para las aportaciones a los sistemas de previsión que cumplan tales requerimientos.

Se afirma que sin un adecuado marco fiscal este Plan no podrá cumplir sus objetivos. Y que si se quiere que sea eficaz en la promoción de los sistemas de empleo, las medidas fiscales, además de simples, transparentes y equitativas, tienen que estar orientadas y provocar la aceptación de la población trabajadora y de los agentes sociales.

A tales fines, y con carácter de propuesta, se señalan las siguientes:

Separación de los límites a las aportaciones en el IRPF reservando uno exclusivo para los sistemas de empleo y otro para los sistemas individuales

Reservando un tramo razonable al sistema de empleo y otro al sistema individual, se lograría que mediante la utilización de ambos segmentos quedase sobradamente protegida la inmensa mayoría de la población ocupada.

#### Implantación de límite porcentual

En los planes de “aportación definida”, estableciendo limitaciones a las aportaciones en función de un porcentaje de salario, que podría rondar el 10%.

Y en los de “prestación definida”, la limitación se definirá sobre la pensión total a percibir.





## Deducción en cuota del IRPF, como incentivo específico de los sistemas de empleo para las rentas medias y medias bajas

La reducción en la base imponible de las aportaciones a sistemas de previsión complementaria induce, a priori, a que la parte de la renta discrecional se dirija a estos sistemas, pero el comportamiento real de la ciudadanía ha demostrado que su utilización no ha sido general y no se ha logrado una extensión adecuada.

Por su parte la deducción en cuota que se propone para los instrumentos sectoriales y de empresa recupera el carácter de subsidio (en contraposición a las rentas exentas), y está mucho más centrado en personas de rentas medias y medio-bajas y, según se señala, podría resultar más barato.

## Mantenimiento de las aportaciones del colectivo empleador como gasto deducible en el Impuesto de Sociedades

Se señala que las aportaciones del empleador son un salario diferido, y en consecuencia, un gasto salarial. Y por ello debe mantenerse su carácter de gasto deducible. Se considera al empresario parte esencial en esta estrategia por lo cual aligerar en alguna medida sus costes sería coherente con la prioridad absoluta de promover la implantación de estos sistemas.

El Plan también realiza una mención del pilar constituido por los sistemas de previsión individual o “tercer pilar”. A este respecto señala que el Plan de Previsión Social Complementaria deberá facilitar la flexibilidad y las opciones y el establecimiento de un marco transparente y pedagógico que permita a los ciudadanos decidir sobre su mejor opción. Y en ese sentido señala que será necesario incidir en el marco de la comercialización de estas prestaciones buscando una mayor profesionalización y transparencia.

Finalmente, en el capítulo 3 del Plan se aborda la cuestión de su “Gestión”.

En este capítulo se presenta el órgano administrativo donde se va a ubicar la responsabilidad de ejecución del Plan, se indica como se organizará la participación de los agentes institucionales y sociales, la incidencia normativa del Plan y cómo se efectuará el seguimiento de los objetivos establecidos y los medios requeridos.

Se encomienda la responsabilidad del mismo al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Se propone la creación del Consejo Superior de la Previsión Social como órgano de carácter consultivo y de encuentro entre los poderes públicos –el Gobierno Vasco, Diputaciones Forales–, los agentes sociales y las propias entidades a través de sus asociaciones o federaciones, así como expertos y profesionales en el ámbito de la previsión social complementaria.

La misión central de este Consejo sería la de evaluar y controlar las perspectivas de protección social de los ciudadanos vascos y la evolución de la implantación de la previsión social complementaria. Se establecen las funciones que mediante la elaboración de un plan de trabajo de carácter anual, el Consejo Superior de Previsión Social de Euskadi debiera desarrollar.



No se especifica nada sobre su composición, ni sobre la posibilidad de adoptar acuerdos en su seno.

Y llama además la atención que, dentro de este mismo capítulo, al referirse a la “Incidencia normativa del Plan”, y más concretamente a “los contenidos mínimos necesarios a incluir en el Anteproyecto de ley vinculados al Plan”, se menciona este Consejo, pero con otra denominación, la de Consejo Vasco de Previsión Social, en lugar de la de Consejo Superior de la Previsión Social. Se hace mención al mismo, no como órgano “de consulta y encuentro”, sino como órgano de “participación”. Y desaparece sorpresivamente, probablemente por olvido, toda referencia a los agentes sociales.

Se contempla también la creación, como instrumento técnico permanente de análisis y monitorización del Plan de Previsión Social Complementaria, del “Observatorio de la Previsión Social”, cuyo objeto se fija en el seguimiento, conocimiento, investigación y análisis de todas las materias relevantes en relación con las pensiones y más específicamente en relación con el Plan.

En cuanto a la “Incidencia normativa del Plan”, se contemplan tres ámbitos de actuación:

- el marco regulador de las EPSVs. Se señala que el desarrollo de algunas líneas de actuación recogidas en el Plan exigen una adecuación del marco regulador de las EPSVs. Y ello además de que la normativa de la CAE relativa a EPSVs, se encuentra superada, tanto por un marco normativo estatal muy diferente al de 1983, como por la aplicación de nuevas figuras y conceptos jurídicos que han incidido en el campo de la previsión social. Consecuentemente, se realiza una propuesta de contenidos mínimos necesarios a incluir en el Anteproyecto vinculados al Plan. Entre estos contenidos se encuentra la creación del Consejo Vasco de Previsión Social.
- adecuación del régimen tributario aplicable a las EPSVs (a las propias EPSVs, a las aportaciones y a las prestaciones).
- normativa específica de fomento de las EPSVs (subvenciones, becas, campañas de comunicación, etc.).

Por último, y dentro de este capítulo dedicado a la Gestión del Plan se contempla la dotación necesaria en medios humanos técnicos y presupuestarios.

### **3. Síntesis de las aportaciones**

En fechas 18, 19, 22, 23 y 25 de noviembre de 2004, han sido recibidas en este CRL las aportaciones correspondientes a los miembros en representación de CC.OO., ConfeBask, LAB, ELA y UGT respectivamente.

Realizado el análisis de las mismas, apreciamos que existen dos cuestiones, una relativa al Diagnóstico de la situación y su período de referencia, y la otra al Ámbito Competencial respecto del que se mueve el Departamento para realizar las propuestas que presenta, respecto de las cuales existe un sustrato común, aún desde posi-



ciones y ópticas claramente diferentes en las consideraciones que se incluyen en las aportaciones presentadas.

Junto a ello, existen distintas opiniones en cuanto a los posibles cauces para dar solución a la cuestión planteada.

### **3.1. Opinión respecto al diagnóstico de la situación y al período de referencia**

El Plan establece que el gran reto a afrontar se deriva del agudo proceso de envejecimiento que va a registrar nuestra sociedad y que afectará fundamentalmente a las pensiones y todo ello vinculado a un escenario posible para dentro de 50 años.

No se comparte la idea de que el problema del envejecimiento de la población haya de provocar, necesariamente, la insostenibilidad del sistema Público de Reparto a medio plazo.

Se pone así en tela de juicio, por una parte, que para dibujar el escenario futuro se utilicen proyecciones a 50 años cuyo grado de fiabilidad es muy cuestionable y, por otra, se recuerda que la viabilidad del sistema de reparto no está únicamente condicionada a la inversión de la pirámide demográfica y el envejecimiento de la población.

Si bien se admite que el argumento demográfico puede poner en cuestión el sistema de reparto, existen además otras variables que inciden en los gastos e ingresos del sistema público de pensiones. El crecimiento económico, el comportamiento de la productividad, la evolución de las tasas de empleo y su calidad o el de la tasa de actividad, son variables que afectarán también necesariamente al futuro del sistema público de pensiones.

El Plan refleja un escenario en el que el recorte del sistema público de pensiones parece inevitable, considerándose que esta opción obedece a un interés, a una opción política que se rechaza, tanto en el momento actual como de cara a los próximos años.

En cualquier caso y aún admitiéndose como ciertas las consideraciones de orden demográfico que se hacen (envejecimiento de la población, aumento de la esperanza de vida, baja tasa de natalidad) no parece adecuada tampoco, tal y como se ha señalado, la proyección a 50 años.

Máxime, cuando dicha proyección se realiza sin tener en cuenta:

- que todos los especialistas coinciden en que de los distintos aspectos de la evolución humana no existen previsiones, ni pronósticos, a lo sumo sólo proyecciones.
- que en este campo un futuro a 50 años depende de factores absolutamente impredecibles tales como el desarrollo económico o tecnológico, el crecimiento de la población activa, las medidas de ajuste que vaya tomando el sistema de previsión general,

y teniendo en cuenta, sin embargo, que a la hora de diseñar los escenarios, el Plan del Departamento de Empleo recoge, casi sistemáticamente, los datos más pesimistas.



Además, el estudio se detiene en el 2002 con lo que evita incorporar variables que inciden de forma muy positiva en las expectativas de futuro de cualquier sistema de previsión, como es el caso de la inmigración, que desde el año 2002 hasta la fecha ha crecido de forma muy significativa.

Pero además y aún dando por buena tal proyección a 50 años, en absoluto cabe concluir que la única solución al problema pasa por potenciar los sistemas privados de capitalización como forma de proteger contra el descenso de las pensiones públicas.

### **3.2. Opinión respecto al ámbito competencial de la CAPV**

Si bien con enfoques diversos, varias de las distintas aportaciones aluden al marco competencial en el que se plantea esta iniciativa bien con consideraciones sobre la falta de competencias de la CAPV sobre el diseño general de la previsión social o bien desde un llamamiento al respeto para el marco jurídico-político competencial en esta materia:

- a) Se considera que el Plan presentado por el Departamento de Trabajo pretende enfrentarse a la problemática general sin competencias sobre aquellos elementos estructurales de los que depende y sirviéndose de la única materia sobre la que sí las tiene: las EPSV.

“el Plan al no tener la CAPV reconocidas competencias sobre el diseño del sistema general de previsión social, (se) pretende resolver la problemática que la previsión social tiene planteada en Euskadi a través del único instrumento importante, pero secundario, sobre el que tiene competencias como es las Entidades de Previsión Social Voluntaria” (ConfeBask).

- b) Se considera, por otra parte, que se trata de un Plan parcial sobre un campo secundario de la protección social ya que se circunscribe a la Previsión Social Complementaria, pretendiendo resolver la problemática que la previsión social tiene planteada en Euskadi a través no de los instrumentos fundamentales de los que depende, sobre los que la CAPV carece de competencias, sino de un instrumento secundario

“el Plan se limita a constatar la imposibilidad jurídica y política de establecer un nuevo sistema público en claro reconocimiento de la invalidez del marco estatutario para articular una política de protección social propia” (LAB).

“ELA demanda la capacidad legislativa plena en materia de empleo y protección social. Esta cuestión no está recogida en el actual marco jurídico. Éste recoge la gestión del régimen económico de la seguridad social, a pesar de lo cual ésta no ha sido transferida. ELA considera que la actuación del Gobierno Vasco en este ámbito ha sido decepcionante, ya que no ha desarrollado una estrategia de confrontación política adecuada”.

“Por tanto, el Gobierno Vasco no hace lo que está en su mano para defender un sistema público de pensiones vasco. Para ELA esta es la actuación central que en materia de pensiones debe abordar el ejecutivo de la CAPV. Es necesario e imprescindible mantener un sistema público de pensiones, de la modalidad de reparto y basado en la solidaridad intergeneracional. Este modelo ha de cubrir



con dignidad el retiro de las personas que se jubilan, así como las prestaciones de incapacidad, viudedad y orfandad”.

“El Gobierno Vasco, a falta de transferencias y competencias, tampoco ha apostado por la creación de un Primer Pilar Vasco con aportaciones y prestaciones propias, al objeto de cubrir con los objetivos expuestos, de tener unas pensiones dignas” (ELA).

- c) Se considera, por último, que el título competencial que se invoca (la PSC) debe enmarcarse en el contexto de la distribución global de competencias. “el Plan propuesto sólo es posible si se desarrolla desde el respeto al marco jurídico-político competencial en esta materia, es decir que deberá desarrollarse sobre el marco legal en el que es posible acordar sin generar conflictos de carácter jurídico-político”. “La competencia exclusiva,..., se refiere a todo el aspecto organizativo y funcional, sin perjuicio de la competencia estatal en toda la materia básica de seguros” (CC.OO.).

### **3.3. Opiniones respecto a las propuestas de solución**

#### *Opinión empresarial*

La opinión de los miembros de la Comisión designados por ConfeBask se asienta en primer lugar en unas consideraciones generales tales como:

- que el Plan pretende resolver la problemática que la previsión social tiene planteada en Euskadi a través no de las palancas fundamentales de las que depende (la determinación de la edad de jubilación, la cuantía de las pensiones, los requisitos necesarios para acceder a la prestación o todo lo derivado de la financiación del sistema), sino a través del único instrumento importante, pero secundario, sobre el que se tiene competencias: las entidades de previsión Social Voluntaria;
- que el Plan presenta un escenario a 50 años que resulta irreal y que además recoge los datos más pesimistas;
- que desvaloriza el sistema general de previsión social y sus ajustes estructurales, y
- que se hace una elección interesada de los ejemplos internacionales a seguir.

Seguidamente, identifica los problemas que plantea la propuesta, tales como:

- Su propio planteamiento como la solución autonómica a la problemática del sistema público estatal de pensiones.
- La injerencia que supone en la negociación colectiva (si no se han constituido planes de empleo es porque no se han dado las condiciones objetivas para ello).
- Se violenta el sistema fiscal, se falsea la realidad cuando se plantea como un coste fiscal de estos sistemas todo aquello que se deja de recaudar en el momento de cada aportación a una EPSV olvidando que la contribución fiscal de los beneficiarios se producirá cuando se acceda a las prestaciones, y además se compromete el funcionamiento y la evolución futura de los planes individuales.



- Es una propuesta que no evalúa sus consecuencias sobre el empleo, especialmente sobre aquellos puestos de trabajo más sensibles a la evolución de los costes.
- Se trata de una propuesta que no contiene evaluación alguna sobre el coste que impone al sistema productivo y, en consecuencia, a la competitividad de las empresas vascas.

Y, finalmente, propone que:

“si el Departamento de Empleo considera que determinados colectivos de pensionistas requieren unos ingresos adicionales, siempre puede, en vez de hacer un dirigismo poco aceptable de los agentes sociales, comprometer sus propios recursos incrementando directamente las pensiones que estime oportunas como han hecho Comunidades Autónomas como Navarra y Andalucía”.

### *Opinión sindical*

A continuación se recogen las opiniones de los miembros de la Comisión sobre las que existe un posicionamiento específico:

Por parte de los miembros de la Comisión designados por CC.OO. se señala, entre otras cuestiones, que el Plan sólo es posible si se desarrolla:

- Desde el respeto al marco jurídico-político y competencial en esta materia.
- Desde el reconocimiento de que el Sistema Público de Pensiones del Sistema de reparto ha de seguir siendo la pieza básica de la Protección Social.
- Desde la aceptación de que la Previsión Social Complementaria tiene el único y exclusivo objetivo de complementar las pensiones públicas, sin vocación sustitutiva alguna.
- Desde el convencimiento de que el avance hacia el modelo de Previsión Social complementaria sólo es posible con acuerdos estratégicos con los agentes sociales.
- Y en relación con el Consejo Superior de la Previsión Social, proponiendo la eliminación de algunas de sus funciones. Concretamente las que figuran como párrafos 1, 3 y 5 de la página 135.

Por parte del miembro de la Comisión designado por LAB se señala, entre otras cuestiones, que:

- No se está ante una cuestión técnica sino política y que dependerá de las prioridades de los poderes públicos para orientar la salida en una u otra dirección.
- Resulta llamativo que este Gobierno presente un Plan tomando como referencias el Pacto de Toledo y el Acuerdo entre el Gobierno del PP, CEOE y CC.OO.
- La implantación y extensión de las EPSV no es hoy una prioridad en las líneas reivindicativas de LAB en la negociación colectiva.
- La pretendida generalización de los sistemas de empleo requiere un fuerte dinamismo del espacio sectorial de negociación colectiva, existiendo hoy por hoy notorias dificultades para ello.



- La dimensión fiscal y el tratamiento tributario de la cuestión no dependen del Gobierno de la CAPV sino de las Haciendas Forales con las que no consta que exista un acuerdo.
- Este Plan parece apostar por un modelo que contrasta vivamente con el que el Gobierno ha establecido para sus empleados/as públicos mediante la creación de Itzarri.
- Una de las principales reservas hacia los sistemas de previsión complementaria es el elevado coste fiscal que suponen, siendo ingentes los recursos que las Haciendas Forales dejan de ingresar, redundando así en perjuicio de la financiación de necesidades sociales básicas. Y ello, aún considerando que resulta conveniente una discriminación positiva del ahorro finalista de los sistemas de empleo en relación a los meros productos financieros ofertados por las entidades financieras, ajenos a un esquema de previsión social.
- Se debe analizar más en profundidad la modalidad de desgravación fiscal propuesta en el Plan.
- No se hace referencia a la política de inversiones.
- Se echa en falta la regulación del impago y/o morosidad de las aportaciones por parte del empresario.

Por parte de los miembros de la Comisión designados por ELA se señalan, entre otras cuestiones, las siguientes:

- La prioridad de ELA es el mantenimiento y desarrollo de un primer pilar universal, de reparto y solidario, pero también se considera importante el desarrollo de un segundo pilar apoyado en sistemas complementarios de empleo.
- Los Órganos de Dirección han de estar compuestos al 50% de cada parte, y las decisiones se deben adoptar por mayoría de cada una de ellas.
- Las aportaciones y las prestaciones a EPSV en ningún caso deben tener un tratamiento fiscal más favorable que el de las pensiones públicas.
- En relación con los nuevos órganos que se reflejan en el Plan se señala lo siguiente:
- El Consejo Superior de Previsión Social de Euskadi, es uno de los órganos que se pretende crear, como órgano de carácter consultivo según el Plan, pero a la vista de las páginas 134 y 138 no podemos saber quienes la van a componer, ni cuantas veces se va a reunir, ni como se tomarán las decisiones oportunas. Y en cuanto a las funciones no se entiende que dentro de las funciones del Consejo, deba de estar la de arbitrar en los conflictos que surjan en el ámbito de la previsión social ya sea entre EPSVs, y menos, entre las mismas y sus componentes.
- Del Observatorio de la Previsión Social, también se desconoce quienes lo van a componer, como, donde se ubica, y con base a qué presupuesto se mantiene dicho observatorio.

Por parte del miembro designado por UGT se señala, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- Que respecto a las propuestas concretas que se hacen de modificación del marco legislativo y cambios fiscales, su postura es favorable, aunque mantienen una reserva hasta conocer las medidas concretas.



- Que la voluntariedad es, un elemento clave en estos sistemas y sin ella no apoyarían su introducción en la negociación colectiva.
- Que son contrarios a establecer un sistema de ayudas públicas directas desde el Gobierno Vasco para estos sistemas, ya que no se ha de olvidar que son sistemas privados y los fondos públicos no deben dirigirse a su dotación.
- Que la defensa principal para UGT es la del primer pilar: el sistema de la Seguridad Social, y que su mejora haría innecesaria toda esta ingeniería.
- Que las EPSVs no son para UGT un modelo, ni comparable, ni alternativo al sistema público, porque sus desventajas y sus riesgos son manifiestamente mayores.
- Que existen, además, problemas evidentes para la implantación de estos sistemas en la negociación colectiva.

#### 4. Dictamen

En fecha 28 de diciembre de 2004 la Comisión de Informes del CRL adoptó, con los votos a favor de los miembros en representación de ELA, CC.OO., UGT y ConfeBask, y con el voto en contra del miembro designado por LAB, el siguiente

##### DICTAMEN

“En los apartados que preceden a este dictamen se recogen y sintetizan las posturas particulares de los miembros de la comisión de informes del CRL. Estas consideraciones se refieren al marco jurídico de la seguridad social desde el punto de vista sustantivo y desde la perspectiva competencial, y a cuestiones concretas sobre las diferentes medidas que propone el plan.

Sin perjuicio de aquellas manifestaciones, el Consejo de Relaciones Laborales:

**Primero.**– Muestra su disconformidad con el diagnóstico del que parte el Plan de Previsión Social Complementaria que ha elaborado el Gobierno Vasco.

Dicha disconformidad se fundamenta en que, por un lado, se plantea como la solución que desde la Comunidad Autónoma puede darse a la problemática de la previsión social, cuando en realidad la CAPV carece en estos momentos de los instrumentos competenciales necesarios para acometer el problema en su integridad, única forma viable y realista de hacerlo, dado que sólo cuenta con la herramienta, importante pero parcial, de las entidades de previsión social voluntaria, y de otro lado, el Plan presenta como premisa indiscutible el inevitable envejecimiento de la población vasca en los próximos 50 años y en él se mantiene como “única” solución a los problemas derivados de ese envejecimiento la potenciación de la previsión social complementaria.

Las proyecciones resultan de interés pero cuando se realizan contemplando un escenario de 50 años no dejan de ser un ejercicio de especulación y, por lo tanto, no resultan fiables. A la hora de analizar y prever el futuro no se puede obviar que la evolución del sistema público de seguridad social depende sobre todo de factores como la evo-





lución económica y del empleo, el incremento de la productividad y los niveles de actividad, flujos migratorios, etc. La incidencia de estos factores no se evalúa en el Plan.

Como consecuencia de lo señalado, se desliza en el diagnóstico una doble idea errónea: un pronóstico excesivamente alarmista acerca del futuro de la seguridad social pública; y la consideración de que la CAPV puede resolver ese futuro incierto de las prestaciones públicas desde el mero ejercicio de sus actuales competencias sobre la previsión social complementaria.

De otro lado, en cuanto al ámbito de lo que se considera previsión social complementaria, a diferencia de lo que plantea el Plan, a juicio del Consejo materia de dependencia, entendida como la atención a las personas mayores y/o discapacitadas, no debería abordarse desde ésta modalidad de previsión.

**Segundo.**– Está de acuerdo con el desarrollo de la previsión social complementaria pero, dada la configuración actual del sistema, cualquier análisis o propuesta debería pasar por reconocer que es la seguridad social pública la que tiene la capacidad de adaptación suficiente como para garantizar en todo caso el nivel de suficiencia de las prestaciones sociales frente a las contingencias y situaciones de necesidad de las personas.

En consecuencia, la finalidad de la previsión social voluntaria y complementaria no debe ser la de sustituir al régimen público de seguridad social sino complementarlo. Esta modalidad de previsión social debe utilizarse por lo tanto como un mecanismo adicional que, a partir de prestaciones públicas suficientes, permita conseguir el deseable objetivo de complementarlas.

Sin perjuicio de lo anterior, entiende que la contribución de los poderes públicos al desarrollo y potenciación de los sistemas de previsión complementaria pasaría, entre otras, por el fomento de la reflexión acerca de los mismos, contando con la participación de los agentes sociales. Igualmente deben procurar adoptarlas medidas necesarias para el desarrollo de la previsión social en orden a garantizar el bienestar y el desarrollo social y económico de la comunidad.

Pero en cuanto que esas posibles medidas puedan incidir en diferentes ámbitos y materias, es necesario que su adopción se realice teniendo en cuenta las concretas circunstancias socioeconómicas de cada momento y la más rigurosa evaluación de todos los costes y factores implicados.

**Tercero.**– En su condición de órgano consultivo en materia sociolaboral, considera que le corresponde específicamente expresar su opinión sobre esta materia desde la perspectiva de las relaciones laborales. Y desde esta perspectiva entiende que el Plan del Gobierno Vasco debería tener en cuenta las siguientes consideraciones y premisas:

- 1.º. Que la previsión social complementaria no puede ni debe plantearse como la solución al problema de un presunto futuro incierto sobre la suficiencia de la Seguridad Social pública.
- 2.º. Que, sin perjuicio del necesario rigor en el seguimiento de la evolución de la seguridad social, hay que evitar caer en análisis alarmistas sobre los problemas que se ciernen sobre la viabilidad del sistema en un futuro próximo.



A juicio de este Consejo, el Plan debería estar sustentado en un diagnóstico compartido de la situación de la previsión social en su conjunto y de las variables que inciden en su futuro.

- 3.º. Que la contribución de las relaciones laborales al desarrollo de la previsión social complementaria pasaría por su consideración como una materia susceptible de incluirse en el diálogo social y la negociación colectiva, a través de los sistemas de empleo y bajo el principio del respeto a la voluntad de las partes.

A través del diálogo social cabría el estudio de la actual situación de la previsión social y su eventual desarrollo e implantación a través de los acuerdos entre las partes. Pero, en todo caso, el eventual diálogo y negociación entre las partes acerca de esta materia debe producirse de manera libre y voluntaria y observando siempre de forma escrupulosa los principios que informan la negociación colectiva.

- 4.º Que, cualquier aproximación a esta materia debe realizarse teniendo en cuenta las características de nuestro tejido empresarial compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas y empresarios individuales y las circunstancias de las empresas. Asimismo, las iniciativas a adoptar deben tener muy presente su repercusión en la estabilidad económica de las empresas para evitar que las obligaciones derivadas de los acuerdos comprometan la viabilidad de aquellas. Más concretamente, las medidas contempladas en el Plan para su aplicación deben estar acompañadas de un análisis de sus repercusiones y una evaluación de todos los costes.

**Cuarto.**– Considera adecuado que los poderes públicos, con sujeción a las consideraciones y premisas señaladas, desplieguen una labor de apoyo a la previsión social complementaria, dotándola de un régimen jurídico adecuado y acorde con su finalidad.

**Quinto.**– Por último y dado que en cumplimiento del plan de previsión está previsto abordar la modificación de la actual Ley de Entidades de Previsión Social Voluntaria, el Consejo de Relaciones Laborales expresará en su momento su opinión con respecto a las previsiones normativas que se incluyan, en su caso, en el correspondiente proyecto de ley.

Asimismo, en la reunión de la Comisión de Informes de 28 de diciembre de 2004, se anunció la presentación de “explicación de voto”, por parte de los miembros designados por ELA, CC.OO. y ConfeBask, así como la formulación de “voto reservado” por parte del miembro designado por LAB.

Bilbao, a 30 de diciembre de 2004.

### **Voto reservado presentado por el miembro designado por LAB**

El sindicato LAB se pronuncia en contra del Texto transaccional para el Dictamen sobre el Plan de Previsión Social Complementaria. Por consiguiente, emite el siguiente VOTO RESERVADO:

**Primero.**– LAB mantiene en su integridad la enmienda a la totalidad presentada en su escrito de 6 de diciembre pasado:



“El Consejo de Relaciones Laborales considera necesario que las Instituciones de la CAPV adopten una estrategia política firme encaminada a la conformación de un sistema propio de protección social, con plena capacidad legislativa y de gestión para desarrollar un sistema vasco de seguridad social integral que garantice para todas las personas unas prestaciones públicas suficientes para una vida digna, autónoma y de calidad. Todo ello desde la premisa de que la previsión social voluntaria carece de la centralidad necesaria para configurar un sistema de protección social propio, aspecto medular en la edificación de un Marco vasco de relaciones laborales.

En el contexto señalado, el Gobierno de la CAPV podrá promover la regulación de la previsión social complementaria, particularmente los sistemas de empleo emanados de la negociación colectiva”.

**Segundo.**– Sin perjuicio de lo anterior, LAB presenta su voto reservado por disconformidad también con los siguientes apartados del texto propuesto:

Párrafo segundo del apartado segundo. La posición de LAB se refleja en el siguiente texto:

“En consecuencia, la finalidad de la previsión social complementaria no debe ser la de sustituir al régimen público de seguridad social sino complementarlo. Esta modalidad de previsión social debe utilizarse por lo tanto como un mecanismo adicional a unas prestaciones públicas suficientes y cuyo nivel de cobertura en ningún caso debe sufrir disminución alguna”.

Párrafo tercero del apartado tercero. La posición de LAB es la que se consigna a continuación:

“Que la contribución de las relaciones laborales al desarrollo de los sistemas de previsión social complementarios pasa por su consideración como una materia susceptible de incluirse en la negociación colectiva, bajo el principio de la autonomía colectiva de las partes. En este sentido, la negociación colectiva sectorial ocupa un lugar preeminente e insustituible en la implantación y extensión de la previsión social complementaria, máxime si se pretende cubrir las necesidades de las y los trabajadores de la pequeña y mediana empresa”.

## **Explicación de voto de los miembros designados por ELA**

### ***En relación al diagnóstico del plan***

El Plan destina la mayor parte de las páginas a realizar un diagnóstico de la situación. Sin duda, hay elementos en los que estamos de acuerdo, pero en otros no. En especial, no compartimos todas las cuestiones que, de manera directa o indirecta, tratan de reflejar un escenario en el que el recorte del sistema público de pensiones es inevitable. Pensamos que esta opción obedece a un interés, a una opción política que rechazamos rotundamente, tanto en el momento actual como de cara a los próximos años.



ELA no comparte ni aceptará una minoración de las pensiones (ya sea vía ampliación de años para acceder, o sea por minoración de la cuantía). ELA no está de acuerdo con el Pacto de Toledo, ni con las “bondades” señaladas en el diagnóstico del Plan, porque el Pacto no soluciona los problemas de unas prestaciones dignas para los pensionistas del futuro (menos dinero = más tiempo de cobro = no solución del problema social apuntado para el futuro).

## DEMANDAMOS LA CAPACIDAD LEGISLATIVA PLENA EN PROTECCIÓN SOCIAL Y EL DESARROLLO DE UN SISTEMA PROPIO

ELA demanda la capacidad legislativa plena en materia de empleo y protección social. Esta cuestión no está recogida en el actual marco jurídico. Éste recoge la gestión del régimen económico de la seguridad social, a pesar de lo cual ésta no ha sido transferida.

En el denominado Plan Ibarretxe las competencias legislativas plenas en materia de empleo y de protección social tampoco se recogen, por lo que se da por bueno que la legislación sobre pensiones siga dependiendo de lo que se decida en el parlamento español. ELA ha denunciado esta situación, y en su día propuso varias enmiendas para corregir la misma.

### ***El sistema público***

La defensa de un sistema público de pensiones vasco es la actuación central que en materia de pensiones debe abordar el ejecutivo de la CAPV. Es necesario e imprescindible mantener un sistema público de pensiones, de la modalidad de reparto y basado en la solidaridad intergeneracional. Este modelo ha de cubrir con dignidad el retiro de las personas que se jubilan, así como las prestaciones de incapacidad, viudedad y orfandad.

El Gobierno Vasco debería apostar por la creación de un Primer Pilar Vasco, con aportaciones y prestaciones propias, al objeto de cubrir con los objetivos expuestos, de tener unas pensiones dignas.

### ***El sistema complementario de empleo***

La prioridad de ELA es el mantenimiento y desarrollo de un primer pilar universal, de reparto, y solidario. No es justificable su recorte y reiteramos nuestra voluntad de trabajar en contra de las reformas que se anuncian para los próximos años.

También consideramos importante el desarrollo de un segundo pilar, apoyado en sistemas de previsión complementarios de empleo que potencien y complementen niveles de ingresos suficientes entre la población trabajadora para afrontar en su jubilación una mayor longevidad asumiendo los retos que ello conlleva.

Ante el plan presentado, nos parece oportuno reflejar nuestra visión sobre lo que debe de ser la Previsión Social de Empleo de calidad. Favorecer la incorporación a la previsión complementaria de empleo de aquellas personas que no lo están y que además,



van a ser las más necesitadas de ella, pasa por tener claros cuáles deben ser los objetivos, para que éstos puedan ser difundidos y a su vez reconocidos por el conjunto de la población trabajadora.

Para ELA, la Previsión Social Complementaria de empleo debe consistir en que todo trabajador o trabajadora pueda disponer de una pensión complementaria a la del primer pilar, sostenible en el tiempo (las prestaciones se percibirán mayoritariamente en forma de renta vitalicia), con aportaciones de trabajadores y empresas, por lo que consideramos que su desarrollo debe de tener como base la negociación colectiva, los Órganos de Dirección han de estar compuestos al 50% de cada parte, y las decisiones en los mismos se deben adoptar por mayorías de cada una de ellas.

La previsión social complementaria de empleo debe a su vez, promover mecanismos de solidaridad acordes con su objeto y finalidad (complementar las prestaciones de la Seguridad Social y Clases Pasivas), ante situaciones ya tipificadas por la propia administración pública en materia de pensiones, como son la Jubilación, Invalidez y derivaciones de Fallecimiento así como las prestaciones de riesgo: muerte e invalidez.

En relación al tratamiento fiscal, ELA está de acuerdo con la crítica que realiza el Plan a la situación actual. Las competencias fiscales están en manos de las Diputaciones Forales, por lo que sería necesario un compromiso de éstas en esta dirección. Sobre este tema, ELA reitera sus propuestas, realizadas a la hora de las reformas del IRPF. Las aportaciones y las prestaciones a EPSVs en ningún caso deben tener un tratamiento fiscal más favorable que el de las pensiones públicas. Y las EPSVs de empleo deben tener un mejor tratamiento que las individuales. Es claro que el tratamiento fiscal no puede quedar al margen de un plan de estas características.

Las entidades de Empleo que cubran estos objetivos, son las que tienen que ser las beneficiarias de las ayudas económicas establecidas en el Plan. ELA comparte la necesidad de crear un marco específico para la regulación de las EPSVs de empleo, cualificándolas.

Para ELA, en la previsión complementaria de empleo, no tiene sentido hablar de figuras que existen hoy en día en las EPSVs como es el rescate, o la generalización del pago de las prestaciones en forma de capital. Ambos aspectos desvirtúan lo que a nuestro juicio es el objeto de la previsión.

### **Otros temas**

Se debe sacar del Plan la cuestión de la dependencia. La atención a las personas se debe abordar como un derecho universal, garantizado por ley.

En relación a los nuevos órganos que se reflejan en el plan:

- El Consejo Superior de Previsión Social de Euskadi, es uno de los órganos que se pretende crear, como órgano de carácter consultivo según el Plan, pero si vemos las paginas 134 y 138 no podemos saber quienes la van a componer, ni cuantas veces se va a reunir, ni como se tomaran las decisiones oportunas.



- En cuanto a las funciones:
  - En el primer apartado entendemos que debería decir: analizar la viabilidad del Sistema Público Vasco de Protección Social.
  - No entendemos que dentro de las funciones del Consejo, deba de estar la de arbitrar en los conflictos que surjan en el ámbito de la previsión social ya sea entre EPSVs, y menos, entre las mismas y sus componentes.
- Del Observatorio de la Previsión Social, también desconocemos quienes la van a componer, como, donde se ubica, y con base a que presupuesto se mantiene dicho observatorio.

Por último, ELA en su momento expresará su opinión respecto a las modificaciones normativas que se puedan presentar a la actual Ley de EPSVs.

### **Explicación de voto de los miembros designados por CC.OO.**

El apoyo de CC.OO. de Euskadi al Dictamen elaborado en el seno del CRL sobre el Plan de Previsión Social Complementaria remitido en su día por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, se sustenta, entre otras en las siguientes consideraciones:

1. Se ha constatado un importante esfuerzo por todas las partes para llegar a un acuerdo de síntesis que, en algunos casos, ha supuesto renuncias a las cuestiones de principio que mantenían las diferentes organizaciones. Además el debate se ha realizado a través de un diálogo que ha sido enriquecedor y que debiera de producirse con más asiduidad en el seno del Consejo.
2. Como es conocido CC.OO. ha defendido la implantación del Sistema Complementario de Previsión Social porque la actual estructura de las pensiones públicas permite incorporar un segmento complementario al sistema público de reparto más allá de las grandes empresas y de los trabajadores con mayores salarios. Hemos compartido también la conveniencia de generalizar la Previsión Social Complementaria en Euskadi con el objetivo de que alcance al 70% de la población y hemos mostrado nuestra posición de que, en materia de cuantía de las prestaciones que se deriven de la Previsión Social Complementaria, el objetivo es el alcanzar como máximo, entre la pensión pública y la complementaria, el 100% del último salario en activo.
3. El modelo que defiende CC.OO. ha quedado reflejado en las diferentes enmiendas presentadas al texto del plan y entendemos que en lo referente a las aportaciones, su financiación, instrumento utilizado para la previsión social, forma de adopción de decisiones o contenidos de las coberturas es algo que se debe realizar en el marco de la negociación colectiva.
4. CC.OO. entiende que la mejor manera de generalizar la Previsión Social Complementaria es a través de la negociación colectiva sectorial, es decir, los sistemas de empleo sólo se pueden generalizar si son objeto de discusión y acuerdo en el ámbito sectorial, sin que ello excluya, de ninguna manera, otros ámbitos de negociación.



5. En relación con el contenido del Dictamen CC.OO. entiende que recoge perfectamente la posición de las partes en relación con el capítulo del diagnóstico que ha elaborado el Gobierno Vasco. Asimismo en relación con el contenido del plan para CC.OO. el Dictamen es un apoyo claro a los elementos básicos del plan en lo referido a la necesidad de que los poderes públicos impulsen y desarrollen sistemas de previsión social complementaria y en concreto es un apoyo a los sistemas de empleo. En el Dictamen queda también perfectamente recogido el papel que la negociación colectiva debe jugar en la generalización de los mismos, cuestiones todas éstas que coinciden con las propuestas que hemos venido realizando desde nuestra organización y que por sí mismas son suficientes para dar nuestro apoyo al Dictamen.

### **Explicación de voto de los miembros designados por ConfeBask**

Partiendo del entendimiento compartido por los agentes sociales de que el Gobierno Vasco establezca un marco favorable de previsión social voluntaria vinculada a la ocupación, para ConfeBask, el sentido negativo del Dictamen emitido por el CRL respecto al Plan de Previsión Social Complementaria remitido por el Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social, se apoya en una consideración fundamental:

Que tal marco favorable a la previsión social complementaria debe establecerse en las condiciones que establece el propio Dictamen. Pues bien, la propuesta remitida por el Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social no las cumple.

Como señala el propio Dictamen, la propuesta parte de un diagnóstico alarmista e irreal que, por un lado, niega el sistema público de Seguridad Social a capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes, y, por otro lado, plantea la ficción de que el problema al que se enfrenta puede ser resuelto desde la CAPV con el ejercicio de las competencias que se ostentan en materia de previsión social voluntaria.

Ya en el contenido mismo de la propuesta, que tiene, además, la peculiaridad de apoyarse en dos pilares, la negociación colectiva y la fiscalidad, que no dependen del proponente, plantea, entre otros, varios inconvenientes mayores:

- En primer lugar, se formula sin un estudio que determine, ni poco, ni mucho, su incidencia sobre la economía vasca y sobre la competitividad de la empresa. La cuestión es grave en cuanto que en la propuesta se barajan aumentos de cotización de 6 a 7 puntos que recaerían sobre un tejido empresarial que ya soporta aportaciones al sistema público de Seguridad Social de las más altas del mundo.

La propuesta del Departamento tampoco estudia el efecto que la misma puede tener sobre el empleo, especialmente, sobre el que va a percibir retribuciones bajas y medias, sobre las que impone un sobrecoste que va, directamente, en el sentido contrario de una de las medidas de fomento de empleo que suscita un mayor grado de aceptación: la disminución de costes extrasalariales, especialmente, de los empleos con ingresos bajos y medios.

- En otro orden de cosas, la propuesta que, necesariamente debe ser materializada a través de la negociación colectiva, se presenta en un momento especial-



mente crítico de las relaciones laborales vascas y, por lo mismo, manifiestamente inoportuno.

Desde luego, constituye una ingenuidad pensar que la eventual implantación de los sistemas complementarios pueden contribuir por sí mismo a la normalización de las relaciones laborales, como desgraciadamente demuestra la realidad.

En un tema de las características de la previsión social voluntaria, la oportunidad del momento resulta crucial y la falta de acierto en el mismo, constituye una injerencia que, seguramente, tenga como resultado en las relaciones laborales o en la previsión social complementaria, efectos contrarios a los que se pretenden.

- En tercer lugar, las medidas fiscales que se proponen, plantean, primeramente, problemas técnicos serios en cuanto que no puede establecerse para los sistemas complementarios, tratamientos más favorables que los reservados para el sistema público de la Seguridad Social a base de hacer a aquellas aportaciones deducibles de la cuota tributaria y no de la base imponible. Si las aportaciones a los sistemas complementarios tienen el carácter de salario diferido, como tales salarios solo deben desgravarse, igual que se hace con las cotizaciones a la Seguridad Social, de la base imponible de la que forman parte y en la que volverán a integrarse posteriormente en el momento de su percepción.

Independientemente de las manifestaciones técnicas, uno de los inconvenientes que esta propuesta plantea desde el punto de vista fiscal, es que compromete la fiabilidad misma del sistema fiscal en su globalidad, en cuanto que realiza planteamientos a 50 años partiendo de la modificación de otras propuestas previas que han generado en quienes han creído en ellas, unas expectativas que van a verse defraudadas. Difícilmente puede reclamarse credibilidad a un sistema fiscal que realiza propuestas a futuro que se apoyan en la ruptura de compromisos del pasado.

En síntesis, ConfeBask entiende que la implantación de un marco favorable en la previsión social complementaria requiere de una serie de condiciones que se detallan en el Dictamen del CRL y que la propuesta remitida del Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social no cumple, básicamente, porque:

- Parte de un diagnóstico alarmante e irreal.
- No es posible determinar sus costes en términos de competitividad empresarial y de empleo.
- Se plantea en un momento particularmente inoportuno dadas las características actuales de las relaciones laborales en la CAPV.
- Compromete la fiabilidad del sistema fiscal en su globalidad.