

LEYES DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES EN EL ACTUAL MAPA AUTONÓMICO

JAVIER CALVO GALLEGO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

EXTRACTO Palabras Clave: Participación Institucional, Consejos de Relaciones Laborales

El desarrollo de las competencias autonómicas en materia laboral y la potenciación de las estructuras “regionales” en nuestros principales agentes económicos y sociales han sido, y aún son en buena parte, dos fenómenos que se retroalimentan. Lejos de actuar de forma autista, las CCAA, y entre ellas destacadamente Andalucía, han sido pioneras en potenciar un amplio diálogo con los principales sindicatos y asociaciones empresariales, que ha llevado a una amplia participación institucional de aquellos, e incluso a la firma de muy distintos acuerdos de concertación social.

En estas páginas se analizan dos de los reflejos más claros de esta peculiar retroalimentación entre poderes públicos y agentes sociales autonómicos: la primera se centraría en un conjunto de normas que podríamos unificar por su carácter de leyes de participación institucional. En segundo lugar, y desde una perspectiva más orgánica, se indagará en los Consejos de Relaciones Laborales, como órgano específicamente autonómico, que en algunos casos ha desarrollado o aspira a desarrollar un papel central en la construcción de esos sistemas autonómicos de relaciones laborales a los que ya de forma expresa hacen referencia algunos de los Estatutos recientemente reformados.

ABSTRACT Key Words: Institutional Participation, Industrial Relations Committees

The development of autonomic competences on labour issues and the empowerment of “regional” structures in our main economic and social agents have been, and continue to be for the most part, two phenomena that feedback on each other. Far from working in an autistic way, Autonomous Communities, and in particular Andalusia, have pioneered the empowerment of dialogue with the main trade union and employers’ organisations, which has led to the wide institutional participation thereof, and even to the signing of different social agreements.

These pages analyse two of the clearest results of this feedback between public authorities and regional social partners: the first, focuses on a number of regulations that, due to their content, could be unified as laws on institutional participation; secondly, and from a more organic perspective, Industrial Relations Committees will be examined as a specific regional body which in some cases has developed, or aspires to develop, a core role in building these regional industrial relations systems, expressly mentioned in some of the reformed Statutes.

ÍNDICE

1. COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y REGIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. LA RETROALIMENTACIÓN ENTRE NUEVOS PODERES PÚBLICOS Y NUEVAS ESTRUCTURAS EN LOS AGENTES SOCIALES
2. LEYES AUTÓNOMICAS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL
 - 2.1. El contexto
 - 2.2. Elenco de normas y proyectos autonómicos
 - 2.3. Características generales y núcleos temáticos
 - 2.4. Normas generales y criterios de delimitación: objeto, ámbito de aplicación y criterios de selección de los agentes sociales
 - 2.4.1. Objeto y definición de la participación institucional
 - 2.4.2. Ámbito de aplicación
 - 2.4.3. Criterios de selección de los sujetos representativos y número de representantes: el principio de paridad
 - 2.5. Contenido y ámbitos de la participación
 - 2.6. Régimen jurídico de los representantes.
 - 2.7. Financiación
 - 2.8. Comisión de evaluación
3. LOS CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES
 - 3.1. Una realidad extendida y diversa
 - 3.2. Aspectos generales: origen, naturaleza, composición
 - 3.3. Competencias y funciones
 - 3.4. Estructura y funcionamiento

1. COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y REGIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. LA RETROALIMENTACIÓN ENTRE NUEVOS PODERES PÚBLICOS Y NUEVAS ESTRUCTURAS EN LOS AGENTES SOCIALES

Cuando hace ya más de treinta años se inició el proceso de construcción del Estado Autonómico, la inmensa mayoría de la doctrina iuslaboralista española que abordó el tema aventuró una escasa o muy reducida trascendencia a estos nuevos Poderes Públicos que de forma voluntariamente ambigua diseñaba nuestra Constitución. La extraordinaria importancia que en aquel momento se prestaba a la función legal, reservada exclusivamente al Estado, y, en menor medida, la fuerte concentración de poder en las estructuras estatales de los principales agentes sociolaborales, llevó a considerar que el papel de estos nuevos sujetos sería reducido o ciertamente limitado. Y ello porque además partíamos de un modelo de relaciones laborales como el español, ya de por sí fuertemente centralizado tras cuarenta años de dictadura franquista, y en el que la única “descentralización” apreciable parecía provenir en aquel momento de la estructura provincial de los convenios que afectaban a la mayor parte de la población asalariada.

Treinta años después, y tras una segunda hornada de reformas estatutarias que ha profundizado ampliamente este proceso descentralizador, es obvio que la realidad a la que nos enfrentamos hoy en día es bien distinta de aquella que en aquel momento preveíamos¹.

Fuertemente motivadas por la importancia de los problemas que sufrían los mercados de trabajos durante las dos últimas décadas del siglo pasado, casi todas las CCAA han sabido buscar y, a nuestro juicio, ciertamente han sabido encontrar, un “lugar” cada vez más importante en el desarrollo de nuestro sistema de relaciones laborales. La progresiva importancia de las políticas de empleo en las nuevas concepciones del mercado de trabajo, y el hecho de que, como antes políticas que son, las CCAA puedan dotar de una orientación propia a dichas políticas, ha potenciado el papel de estos sujetos que son, no cabe olvidarlos, centrales en aspectos básicos como la intermediación y el acompañamiento del demandante de empleo, las labores de formación permanente a lo largo de toda la vida, o en el desarrollo de otras medidas de fomento articuladas en torno a títulos competenciales que no siempre son el art. 149.1.7 CE. Si a ello unimos la progresiva asunción de competencias de integración y ahora también de ejecución en el empleo de extracomunitarios², el desarrollo de medidas, incluso legislativas y con facetas sociales en relación con la discriminación y/o la violencia de género, la importante labor desarrollada en materia de prevención o, por mencionar un último tipo de actuación, el impacto mediático de ciertas decisiones administrativas con trascendencia en el empleo –destacadamente la tramitación de expedientes de regulación de empleo– tendremos las razones de una notable revalorización de este papel ejecutivo y autonómico en nuestro sistema de relaciones laborales, ligado a un mercado en donde ideas como la empleabilidad –o mejor, la ocupabilidad–, la flexiguridad, la igualdad de la mujer y la cohesión social, o la búsqueda de mercados transicionales son cada vez más importantes³.

¹ Para una más amplia referencia bibliográfica nos remitimos a la que ya incorporamos en el trabajo “El papel de las CCAA en el actual sistema de relaciones laborales”, en AAVV., *Intervención pública en las relaciones laborales* (Coord. A. Galán), Tecnos, CARL, 2000, p. 104 y ss.

² Sobre esta nueva consideración de la concesión de ciertas autorizaciones como una actuación ejecutiva en materia laboral, por todos, C. Molina Navarrete, “La segunda fase en la construcción del nuevo Estado Social autonómico: claves socio-laborales del Estatuto de Andalucía”, en AAVV., *la dimensión socio-laboral de los nuevos estatutos de autonomía. Un estudio particular de los estatutos andaluz y catalán*, (coord.. C. Molina), CARL, 2007, p. 119 y ss.

³ Un buena escenificación de lo que decimos puede obtenerse comparando el ya clásico trabajo de VVAA, *Las relaciones laborales en Andalucía* (dir. A. OJEDA), IDR, Universidad de Sevilla, 1987, con el que casi veinte años después publicara el mismo CARL bajo el título *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía* CARL, Mergablum, 2004.

Pero junto a este progresivo redescubrimiento de la trascendencia de sus funciones –lógica y necesaria, por otra parte, dada las claras diferencias territoriales que presenta el mercado de trabajo español–, otro dato que no debe olvidarse es que, en el desarrollo de sus políticas socio-laborales, buena parte de las CCAA han sabido fomentar la creación de estructuras territoriales cada vez más poderosas entre los principales agentes sociales y empresariales de nuestro país. Seguramente hoy nadie recuerda –o incluso es difícil de creer entre nuestros alumnos más jóvenes– que las dos principales organizaciones sindicales andaluzas sólo adquirieron personalidad jurídica en la segunda década de los años ochenta⁴. Y ello porque hoy resulta obvio el peso cada vez más importante que estas estructuras horizontales están tomando en los ámbitos sindicales y empresariales de nuestro país.

En cualquier caso lo importante es que el desarrollo de las competencias autonómicas y la potenciación de las estructuras horizontales “regionales” de nuestros agentes sociales han sido, y aún son en buena parte, dos fenómenos paralelos que en gran medida se retroalimentan. Y ello porque lejos de actuar de forma autista, las CCAA, y entre ellas, destacadamente Andalucía, han sido pioneras en potenciar un diálogo ciertamente amplio con los agentes sociales que, en el caso de nuestra Comunidad Autónoma, ha dado lugar a seis acuerdos de concertación social, cada vez más amplios y que de forma progresiva tienden a desbordar el estricto campo laboral para insertarse en las políticas sociales, sectoriales e incluso económicas; unos acuerdos en los que –podríamos decir simplificando una expresión casi política– todos ganan. Y ello ya que a través de este proceso –se dice– los Poderes Públicos no sólo obtienen una mayor eficiencia y legitimación de su actuación, sino que también –se asevera– los agentes sociales consiguen igualmente extender su ámbito de actuación a campos a veces ciertamente alejados de la relación laboral, pero que, evidentemente, tienen un amplio impacto en ese subsistema social que son las relaciones laborales.

Esta retroalimentación, y el fuerte apoyo de los Poderes Públicos a iniciativas pioneras como en su momento fueron, por ejemplo, los sistemas autonómicos de solución de conflictos desarrollados a nivel autonómico, están potenciando una progresiva regionalización de las relaciones laborales e incluso de parte de la negociación colectiva que, por ejemplo en Andalucía, es objeto de “recomendaciones” diseñadas en los Acuerdos de Concertación Social y nego-

⁴ Concretamente UGT-A el 7 de julio de 1988 –publicado en BOJA de 19 de julio de 1988, n. 57– y CCOO Andalucía el 26 de enero de 1988 –BOJA n. 9 de 5 de febrero de 1988–. En cambio la adquisición de personalidad jurídica por parte de la CEA se produce mucho antes en mayo de 1979.

ciadas en el CARL, y que en el caso de Cataluña han dado lugar incluso a Acuerdos Interprofesionales de indudable interés. Pero sobre algunos de estos temas volveremos algo más tarde.

Por ahora nos interesa destacar cómo en estas páginas, dedicadas al número 100 de la Revista Temas Laborales, intentaremos dar una breve noticia –pues poco más cabe hacer en un trabajo de estas dimensiones– de dos de los reflejos más claros de esta peculiar retroalimentación entre Poderes Públicos y agentes sociales autonómicos: la primera se centraría en un conjunto de normas que podríamos unificar por su carácter de leyes de participación institucional. Y, en segundo lugar, desde una perspectiva más orgánica, intentaremos analizar, si tan siquiera sea brevemente, las similitudes y diferencias entre los Consejos de Relaciones Laborales, como tipo de órgano clara y específicamente autonómico, pero que en ciertas Comunidades, ha desarrollado –o, en algunas de nueva creación, aspira a desarrollar–, un papel central en la construcción de esos sistemas autonómicos de relaciones laborales a los que ya de forma expresa hacen referencia algunos de los nuevos Estatutos recientemente reformados.

2. LEYES AUTONÓMICAS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

2.1. El contexto

Para comprender las causas del primero de los dos fenómenos que es objeto de nuestra atención quizás debemos partir –más allá de recordar la consecuente democratización horizontal que suponen todos estos procesos, sus diversas causas y su clara recepción constitucional y legal a nivel estatal– de tres ideas fundamentales.

La primera es que, en su inmensa mayoría, los sucesivos Estatutos de Autonomía han hecho suyos o incluso han promocionado claramente esta idea de participación institucional, a veces específicamente referida a los agentes sindicales y empresariales en el ámbito laboral. Baste recordar preceptos como los art. 43 y 45 de la LO 6/2006 de de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña; los artículos 10, 159 y 173 de la LO 2/2007, de 19 de marzo de reforma del Estatuto de Andalucía; los art. 15.1 y 27.2 del Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares –en su redacción dada por la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears–; o el art. 16 de la LO.14/2007, de 30 noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, para comprender como en los mismos no sólo se tiende a reconocer el derecho a participar de forma individual o colectiva en la

vida política, económica, cultural y social de la respectiva Comunidad Autónoma, atribuyendo a los poderes públicos la promoción de la participación de los agentes económicos y sociales del conjunto de la sociedad civil en los asuntos públicos. Yendo más allá, en algunos de ellos se destaca expresamente este papel de sindicatos y asociaciones empresariales como vehículos de participación en el campo sociolaboral, incorporando incluso menciones al valor de instituciones distintas pero cercanas como la concertación y el diálogo social como instrumentos indispensables de cohesión social. Y de hecho, en alguno de estos Estatutos se llega incluso a reconocer a estos sujetos—eso sí, siempre que cumplan las condiciones previstas en el ordenamiento jurídico— “las facultades y prerrogativas institucionales que tienen asignadas y su ineludible participación en la vida administrativa pública, ya que con ello contribuyen a la satisfacción de los intereses generales mediante el ejercicio de su función”.

La segunda observación que nos gustaría destacar es que, sin podernos detenernos aquí —ya que no es nuestra misión— en un análisis detenido del desarrollo a nivel autonómico de esta participación institucional, los excelentes estudios existentes en la actualidad señalan la presencia de una notable dispersión, de una cierta duplicidad con los órganos estatales o incluso de un auténtico “caos de derecho”⁵ en el desarrollo de esta institución a nivel autonómico y/o local. En muchas ocasiones la participación institucional a nivel autonómico parece desarrollarse de forma aluvional, dispersa y descoordinada, privada de una necesaria coordinación entre los distintos ámbitos en los que se desarrolla, y, desde luego, de los medios imprescindibles que debieran haberse puesto a disposición de los propios agentes sociales para el efectivo desarrollo de su actuación. Y es que la auténtica efectividad de esta participación, más allá de la mera presencia formal pero ineficiente de unos mismos sujetos que se reiteran en los distintos órganos de participación institucional, sobre todo en el ámbito laboral, requeriría, en primer lugar, una cierta estructura o arquitectura racional del conjunto de todo este sistema, y, en segundo lugar, la atribución de unos medios materiales y personales destinados a los agentes sociales que, desde luego, no parecen cubrirse realmente con las meras dietas y la cobertura de gastos de reuniones, y que además, encuentra un obstáculo tradicional en la rígida posición, sobre todo de los tribunales de lo contencioso-administrativo, en relación con la concesión de subvenciones a las organizaciones más representativas⁶.

⁵ La expresión la tomamos de la reciente monografía de L. Mora Cabello De Alba, *La participación institucional del sindicato*, CES, Madrid, 2008, p. 199 a quien se reenvía para un estudio más detenido de todas estas cuestiones.

⁶ Seguramente por el impacto en la misma de una serie de sentencias del Tribunal Constitucional que comienzan con la S. 20/1985, de 14 de febrero y continúan con las STC 26/1985 de 22 de febrero y 72/1985, de 13 de junio. De acuerdo con esta doctrina, el otorgamiento de una

Finalmente, la tercera de las premisas que deben ser tenidas igualmente en cuenta a la hora de entender estas normas es que en ella se unen e interactúan dos ámbitos competenciales⁷. En primer lugar, es obvio que en la creación o delimitación de las instancias en las que se desarrollará esta institución entrará en juego básicamente la capacidad de autoorganización de la específica Administración competente. De ahí que en este punto la capacidad de la Comunidad Autónoma sea ciertamente amplia. Pero, en segundo lugar, el hecho de que la participación institucional sea una de las facultades atribuidas por los art. 6 y 7 de la Ley Orgánica a las organizaciones sindicales más representativas –como “contenido esencial de la libertad sindical más plena que puede corresponder a todo sindicato más representativo”⁸–, o que la participación institucional de las asociaciones empresariales pueda considerarse como legislación laboral –DA 6 ET–, no significa que en la selección de estos sujetos las CCAA carezcan de toda capacidad. Y ello porque, como ya resaltó el Tribunal Constitucional en su conocida Sentencia 98/1985 de 29 de julio, “en cuanto a la representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras Entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista [art. 6.3 a)], debe entenderse que la Ley se limita a establecer la capacidad representativa de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma (art. 7.1 del Proyecto), pero no impide que las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus competencias de organización, integren además en sus propios órganos a otros sindicatos que no tengan esta consideración legal”. De ahí que la legislación estatal marque necesariamente un mínimo que debería ser respetado por la legislación autonómica, pero que también ésta pueda ampliar el círculo de posibles sujetos, siempre, obviamente, que se respeten las mismas exigencias constitucionales derivadas del necesario respecto a los art. 14 y 28 CE.

2.2. Elenco de normas y proyectos autonómicos

En este contexto aluvional y disperso, pero fuertemente favorable al fenómeno participativo, han ido surgiendo, como decimos, diversas normas auto-

aportación pública –con independencia de que pueda o no calificarse como subvención– para fines genéricos o indeterminados exclusivamente a los sindicatos más representativos sería contraria a la norma constitucional, sirviendo, todo lo más como criterio de prelación, primacía o ventaja, sin que pueda tener carácter exclusivo ni excluyente, y que, por tanto no conduzca a resultados desproporcionados o carentes de cualquier legitimación –STC 147/2001, de 27 de junio-. Véase, por ejemplo, la STS de 20 de diciembre de 2002 (RJ 2003, 1425)

⁷ Por todas, la conocida STC 35/1982, de 14 de junio, a propósito del Consejo de Relaciones Laborales Vasco.

⁸ Sentencia Tribunal Constitucional núm. 39/1986 (Sala Primera), de 31 marzo.

nómicas que han intentado establecer un marco general para la participación institucional de los agentes sociales y económicos en al menos cuatro administraciones autonómicas, a las que, además, debe añadirse algún anteproyecto que, sin embargo, y por diversos avatares, no parece haber llegado a promulgarse definitivamente.

Organizadas cronológicamente, la primera de estas normas sería, sin duda, la Ley 7/1995 de 28 de marzo, de la Comunidad Autónoma de Madrid, de participación de agentes sociales en las Entidades Públicas de la Administración de la Comunidad⁹. Esta norma fue seguida, a principios de esta década, por la Ley 3/2003, de 13 marzo, de la Junta de Extremadura, sobre participación institucional de los Agentes Sociales más representativos¹⁰, y, de forma mucho más reciente, por la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León, de Creación del Consejo del Diálogo Social y de regulación de la Participación Institucional¹¹. Finalmente, la última y la más reciente de estas normas ha sido la Ley 17/2008, de 29 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Galicia publicada poco antes de las elecciones autonómicas en dicha Comunidad¹².

Junto a ellas cabe destacar igualmente el Anteproyecto de Ley de Participación Institucional en Cataluña, que fue remitido al Consejo de Trabajo Económico y Social de esta Comunidad para su evaluación en abril de 2006, sin que se hayan tenido más noticias del mismo, salvo, seguramente, su carácter de precursor de la posterior Ley 1/2007 de 5 de junio, que será estudiada con posterioridad al abordar la creación del Consejo de Relaciones Laborales de dicha Comunidad.

A dar un resumido análisis del contenido de estas cuatro normas están destinadas las siguientes líneas.

2.3. Características generales y núcleos temáticos

Como se observa fácilmente, en los cuatro casos ya promulgados, se trata de normas de rango legal. La elección de este tipo de fuente es consecuencia, seguramente, no sólo de las exigencias del art. 129.1 CE –STC 39/1986 de 31 de marzo–, o del posible impacto que estas normas debieron tener sobre la propia composición y funcionamiento de órganos administrativos sectoriales,

⁹ BO. Comunidad de Madrid 10 abril 1995, núm. 85; BOE 18 julio 1995, núm. 170. Rectificación en el BO. Comunidad de Madrid 8 mayo 1995, núm. 108.

¹⁰ DO. Extremadura 22 marzo 2003, núm. 35.

¹¹ BO. Castilla y León 23 octubre 2008, núm. 205.

¹² DOG de 19 de enero de 2009. Un primer comentario a la misma en <http://eduardorjobero.blogspot.com/2009/01/la-participacin-institucional-en.html>

sino también por la importancia de la cuestión y su trascendencia para otras múltiples normas de rango legal y/o reglamentario que regulan esta participación en sectores específicos de las respectivas Administraciones autonómicas.

En segundo lugar, debe destacarse como normalmente el tema es abordado de forma monográfica, seguramente por el deseo de construir un marco general de referencia que intente dar una “cabeza de capítulo” a una regulación que, como ya hemos señalado, ha sido tratada habitualmente en nuestras Comunidades Autónomas de forma dispersa y desestructurada. No obstante cabe destacar como modelo alternativo el utilizado por la CA de Castilla y León –quizás no muy afortunado, eso sí en cuanto a su orden de exposición– y que tiene, al menos a nuestro juicio, la virtud de destacar intuitivamente el aspecto nuclear o central del Consejo de Diálogo Social en el seno de dicha participación –como, por otra parte, ya se deducía del propio contenido de su Estatuto de Autonomía reformado¹³–.

En tercer lugar, es obvio que, compartiendo elementos comunes –en ocasiones, auténticas repeticiones de una norma a otra, sobre todo en el caso de las normas madrileña y extremeña–, las Exposiciones de motivos de las cuatro leyes autonómicas que son objeto de análisis presentan diferencias derivadas, básicamente, de su distinta ubicación temporal, y la incidencia que sobre las mismas ha podido tener el reciente proceso de reforma estatutaria o la concertación desarrollada difusamente en nuestro país a nivel autonómico.

En este sentido, entre los elementos comunes a todas ellas destaca la obvia referencia normativa tanto a los preceptos constitucionales básicos en materia de participación –fundamentalmente el art. 9.2 CE– como al Convenio 150 OIT, al mismo tiempo que se destaca igualmente la importancia de la participación social e institucional en nuestro nuevo modelo de Estado y el reconocimiento constitucional del papel institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas –art. 7 CE–. De hecho, si tuviéramos que destacar alguna peculiaridad, recordaríamos la expresa mención de la norma gallega a la Comunicación de la Comisión de de 12 de agosto de 2004 sobre el diálogo social europeo, y que, sin embargo, omite cualquier referencia a otros textos quizás más específicos –como la Comunicación de la Comisión “El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio”¹⁴– o a la existencia de otros órganos o instituciones más trascendentes como, por mencionar sólo la más reciente, la creación de la Cumbre Social Tripartita mediante la Decisión 2003/174/CE del Consejo, que inscribe la concertación tripartita a escala

¹³ Art. 16.4 del Estatuto de Castilla y León modificado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre

¹⁴ De 26.6.2002 COM(2002) 341 final

europea en un nuevo marco de cuatro ámbitos: el diálogo macroeconómico, el empleo, la protección social y la educación y la formación.

Y en cuarto lugar cabría destacar que más allá de sus lógicas diferencias –derivadas de su distinta ubicación geográfica y temporal– el contenido de estas normas responde en esencia a cuatro grandes núcleos temáticos. Uno, primero, de identificación de su ámbito de aplicación y de selección de los sujetos de esta participación. El segundo, a nuestro juicio fundamental, que podríamos situarlo en la delimitación del contenido de esta participación. El tercero, en su caso, abordaría el régimen jurídico de los concretos representantes. Y finalmente el cuarto se centraría –tomando prestada la redacción en este punto de las leyes madrileña y extremeña– en regular “las reglas de reparación económica de los gastos en que incurran a causa de las funciones que se deriven de dicha participación”. Este será, por tanto, el esquema básico de nuestra indagación que seguirá en buena parte el mismo orden y estructura de las normas analizadas.

2.4. Normas generales y criterios de delimitación: objeto, ámbito de aplicación y criterios de selección de los agentes sociales

2.4.1. *Objeto y definición de la participación institucional*

En general, las cuatro normas que son el centro de nuestro análisis comienzan su articulado –o la parte de su articulado dedicado a este tema en el caso de la normativa castellano-leonesa– delimitando su objeto de una forma relativamente similar. Y es que en todas ellas se hace referencia al establecimiento de un “marco” normativo de la participación institucional de los agentes sociales. Se trata, por tanto, de normas que, al menos en teoría, pretenden dar un cierto orden, estructura y reglas generales a una realidad preexistente de participación institucional, dotándola de una cierta coherencia interna, al mismo tiempo que se especifican y concretan sus ámbitos, se intensifica su función y se facilita su desarrollo por los agentes sociales.

Sin embargo, resulta llamativo que en tan sólo dos de estas cuatro normas –eso sí, las dos más recientes– se haya optado por definir expresamente el propio concepto de participación institucional de una manera, por lo demás, ciertamente similar.

Seguramente, en esta omisión haya pesado especialmente la dificultad de precisar un concepto como éste anfibológico y escurridizo. Y es que basta una lectura de la jurisprudencia constitucional para constatar como durante mucho tiempo incluso el propio Tribunal Constitucional español se ha cuidado mucho de proporcionar una definición clara, expresa y omnicomprensiva de qué debe entenderse por participación institucional. Más allá de expresiones genéricas

como las de “participación de los sindicatos en el ejercicio de las funciones públicas” –STC 20/1985 de 14 de febrero–, nuestro Tribunal Constitucional ha delimitado sobre todo de forma genéricamente negativa este concepto al indicar, por mencionar algunos datos, que no se entiende como forma de participación institucional la integración sindical en la Comisión de seguimiento de un Plan de Reconversión Naval –STC 9/1986 de 21 de enero–, la participación en las Comisiones de seguimiento del AES –STC 39/1986, de 31 de marzo– o la presencia sindical en los órganos administrativos de computo de las elecciones sindicales –STC 7/1990, de 18 de enero–. Y ello normalmente por no tratarse de estructuras organizativas permanentes integradas en la estructura administrativa correspondiente, sino de simples comisiones de seguimiento de acuerdos sectoriales o de concertación social que, por tanto, quedarían excluidas de este ámbito y limitadas a los firmantes de los mismos. Del mismo modo que también quedarían o deberían quedar excluidos de este concepto, al plantear problemas desde el punto de vista de discriminación o de violación de la libertad sindical de los sindicatos excluidos de la mayor representatividad, aquellos órganos en los que se aborden temas que no se refieran a los intereses generales de los trabajadores como clase o colectivo, sino de interés específico de las organizaciones sindicales en cuanto tales¹⁵.

Desde esta perspectiva, y de otras que ofrecen, por ejemplo, las SSTS de 17-10-1997 (RJ 7778) o la muy destacable de 19-1-2000 (RJ 268)¹⁶ parece razonable la definición que proporciona el art. 1.2 de la ley gallega cuando señala que la participación institucional presupone, “el ejercicio de tareas y actividades de promoción y defensa en el seno de la Administración autonómica, sus organismos públicos y entidades públicas de los intereses generales, comunes, sectoriales e intersectoriales que corresponden a todos los trabajadores y trabajadoras y a los empresarios y empresarias “. Y ello porque en este caso las expresas referencias al carácter intersectorial y general de unos intereses que serían de los trabajadores y no de las propias organizaciones delimita perfectamente esta realidad y excluye, a nuestro juicio con acierto, los posibles problemas que podría plantear la más escueta referencia del art. 11.2 de la norma castellano-leonesa que identifica –a los efectos, eso sí, de dicha ley– dicha participación institucional con “el ejercicio de tareas y actividades de promoción y defensa, en el seno de la Administración, de los intereses que le son propios a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas”.

¹⁵ Este sería el caso de los organismos de cómputo de las elecciones sindicales resuelto en la STC 7/1990 de 18 de enero, o de la Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical resuelto en la STC 183/1992, de 16 de noviembre-.

¹⁶ Dado lo esquemático de estas notas no haremos mención aquí a la doctrina del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, en algunos momentos ciertamente confusa. Véase en este sentido a la STS 5-10-1989 (RJ 8159) o la STS 19-6-1998 (RJ 5913).

2.4.2. *Ámbito de aplicación*

En segundo lugar, las cuatro leyes que examinamos abordan igualmente la delimitación de su ámbito de aplicación. Y en este campo seguramente una de las más confusas por su técnica de agregación y su dispersión dentro de una regulación no espacialmente extensa, es la legislación autonómica madrileña. En este sentido, el art. 2 de la Ley 7/1995 de 28 de marzo comienza señalando que su ámbito su aplicación se extiende a las “Entidades Públicas de la Comunidad de Madrid que tengan atribuidas competencias en materia socioeconómica”, especificando que “sin perjuicio de lo dispuesto en su caso en otras normas específicas reguladoras de cada supuesto concreto” “los órganos en los que se hará efectiva la participación objeto de la presente norma serán los Consejos Asesores de las Entidades de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid”¹⁷. Además esta misma Ley señala que igualmente “se entenderán comprendidos en el ámbito de la presente Norma los Consejos creados como órganos consultivos o de asesoramiento de la Administración de la Comunidad de Madrid en materias de índole socioeconómica”. Y finalmente la DA 1 establece que “la presente Ley incorpora la actual participación de los agentes... en los Consejos de Administración de las Entidades Públicas de la Comunidad de Madrid, que se rige por su legislación específica”, así como –DA 2– que los criterios de participación paritaria previstos se aplicarán, además, al Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Instituto Madrileño para la Formación.

En definitiva, parece que del conjunto de esta regulación, cuanto menos confusa, cabe extraer cuatro ámbitos a los que se extendería la misma:

- Consejos asesores de las Entidades de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid¹⁸
- Consejos creados como órganos consultivos o de asesoramiento de la Administración Autónoma
- Consejos de Administración de las Entidades Públicas de la CA Madrid

¹⁷ Véase sobre estos conceptos la Ley 1/1984 de 19 de enero de Regulación de la Administración Institucional de la Comunidad Autónoma de Madrid

¹⁸ Véase art. 7 de la Ley 1/1984 de 19 de enero de Regulación de la Administración Institucional de la Comunidad Autónoma de Madrid. “1. Los Órganos de Gobierno de los Organismos Autónomos son: el Consejo de Administración, su Presidente, el Gerente y, en su caso, el Consejero Delegado. 2. Por Decreto del Consejo de Gobierno podrán crearse Órganos de asesoramiento y participación llamados Consejos Asesores, cuyos miembros serán nombrados a propuesta y en representación de Asociaciones Ciudadanas, de usuarios, sindicales, profesionales o empresariales”.

- el Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Instituto Madrileño para la Formación

De estos cuatro ámbitos quizás el más llamativo sea el tercero de ellos, ya que debe ponerse en contacto con el fuerte proceso de creación de institutos y agencias que ha tenido esta concreta Comunidad Autónoma, si bien debe señalarse que, de los estudios al respecto, se deduce que “el reparto de vocalías entre la representación pública y los sindicatos y asociaciones empresariales deja a estos últimos en minoría en la mayor parte de ocasiones... salvo la formación paritaria del Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo de Administración del Instituto Madrileño para la Formación y en el Consejo de Administración del Servicio Público Regional de Empleo”¹⁹.

Con una técnica algo menos confusa y bastante más simple, el art. 2 de la Ley 3/2003 extremeña, se limita en principio a señalar que “la presente Ley será de aplicación respecto a los órganos de asesoramiento y participación socioeconómicos que la legislación vigente contemple en los distintos Organismos e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y de acuerdo con las normas reguladoras de las mismas.” Se trata, por tanto, de una definición ciertamente simple, que parece asumir la participación ya existente –“de acuerdo con las normas reguladoras de las mismas”–y que delimita igualmente de forma negativa su ámbito de aplicación al aclarar –pues la inexistencia de representación institucional es evidente en estos casos–que “la presente Ley no será de aplicación a los órganos sectoriales de participación o negociación colectiva en el ámbito del empleo público, que se regirá por su legislación específica”²⁰. Finalmente la norma extremeña se cierra con una referencia cuanto menos confusa, en la que sin excluirla expresamente sí parece destacarse que “la participación de las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas en los órganos de administración de empresas públicas en las que tengan legalmente reconocida su presencia, se regirán por su legislación específica.”

En tercer lugar, al menos cronológicamente, el art. 12 de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León se limita sumariamente a señalar que “las normas de esta Ley, reguladoras de la participación institucional, serán de aplicación a todos los órganos de participación de la Administración General e Institucional

¹⁹ Sobre la participación institucional en la CA Madrid, véase el muy documentado trabajo de L. Mora Cabello De Alba, *La participación institucional del sindicato*, CES, Madrid, 2008.

²⁰ Y ello porque evidentemente en este caso no se trata de representación de los trabajadores como clase sino de una representación de intereses por parte de los sindicatos más o suficientemente representativos en ese concreto ámbito laboral.

de la Comunidad de Castilla y León, en los términos que establezca la normativa específica en cada caso y con independencia de las funciones y competencias de dichos órganos”; esto es, que no parece que cree un derecho de participación en un tipo general de órgano, sino que se limita a asumir los entes públicos en los que ésta ya existe para aplicarle las reglas que a continuación analizaremos. Y de hecho, este mismo artículo se cierra con una referencia similar a la existente en la normativa extremeña y de acuerdo con la cual “están excluidos del ámbito de aplicación de esta Ley los órganos de participación relacionados con el empleo público de la Administración de la Comunidad”.

Ya por último, la muy reciente norma gallega regula extensamente su ámbito de aplicación incluyendo en él a los órganos de asesoramiento y participación de las entidades y organismos públicos de la Xunta que tengan competencias en materias de carácter laboral, social, económico o de fomento del desarrollo económico y social de la autonomía gallega²¹, pero, eso sí, “en los términos en que la normativa específica de cada entidad u organismo público así lo establezca”. Y de manera similar a lo que ya hemos señalado en otras normas –y asumiendo así la más acertada doctrina del Tribunal Supremo²²– la misma Ley excluye igualmente “a los órganos sectoriales de participación o negociación colectiva en el ámbito de la ocupación pública, la cual se regirá por su regulación específica”.

Con todo, seguramente lo más llamativo de esta norma –al menos en cuanto a su ámbito de aplicación– es la desaparición en el texto finalmente aprobado por el Parlamento gallego de la oscura referencia que realizaba el Anteproyecto a la participación en las empresas, entidades y organismos participados por la Xunta de Galicia a las que fuese de aplicación la Ley 10/1996 de 20 de noviembre de la Xunta de Galicia²³. Del mismo modo que también debe

²¹ La norma gallega específica de forma exhaustiva que “se incluyen todas aquellas entidades u organismos públicos que tengan competencias en materia de trabajo, empleo, formación profesional, economía social, políticas de igualdad, emigración e inmigración vinculada al mercado de trabajo y, en general, cualquier otra materia de relevancia laboral o social”, del mismo modo que también quedarían incluidas todas aquellas entidades y organismos públicos que tengan competencias de “desarrollo autonómico, políticas sectoriales, sociales y, en general, cualquier otra competencia que, por su relevancia socioeconómica, se considere conveniente adecuar a los mecanismos de participación institucional que regula la presente ley”.

²² STS 22 de mayo de 2001 (RJ 2001\5477)

²³ Ley 10/1996, de 5 de noviembre, de actuación de entes y empresas participadas en las que tiene participación mayoritaria la Junta de Galicia en materia de personal y contratación. De acuerdo con su artículo 1 esta norma se debería aplicar a a) Las entidades de derecho público vinculadas a la Administración de la Comunidad Autónoma o dependientes de la misma. b) Las fundaciones constituidas mayoritariamente o en su totalidad por aportaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia, por sus organismos autónomos o entidades de derecho público vinculadas o dependientes o cuyos ingresos provengan mayoritariamente de

ser destacada la novedosa y específica remisión que realiza la DA 4 a la Ley 1/2006, de 5 de junio, del Consejo Agrario gallego, en relación con la “participación institucional en el ámbito agrario y de desarrollo rural”; un sector éste siempre específico y que reclama, por tanto, una regulación singular.

2.4.3. *Criterios de selección de los sujetos representativos y número de representantes: el principio de paridad*

El tercero de los elementos comunes a las cuatro normas que estamos brevemente analizando se refiere, como ya hemos indicado, a los criterios de selección de los sujetos que ostentarán esta representación institucional y a la fijación del número de representantes de cada uno de ellos.

Como ya hemos visto la STC 98/1985 abrió las puertas a que las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, integrasen en sus propios órganos, además de a los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, a otros sindicatos carecieran de esta consideración legal; una posibilidad ésta que, lógicamente, debería predicarse igualmente de las asociaciones empresariales.

Sin embargo, la lectura de los tres preceptos refleja –al menos a nuestro juicio– una escasa voluntad innovadora de las normas autonómicas que están siendo objeto de examen. Así, por ejemplo, es cierto que el art. 1 de la 7/1995 de 28 de marzo, de la Comunidad Autónoma de Madrid se refiere al delimitar su objeto a la “participación de los agentes sociales con implantación en Madrid”. Pero esta expresión ciertamente amplia, encuentra poco más tarde su contrapeso y limitación en el art. 3 que, al establecer específicamente –y, por tanto, de forma prevalente– los criterios de representación se limita a señalar que “la determinación específica del número de representantes de las asociaciones sindicales o empresariales de carácter intersectorial a las que sean de aplicación las prescripciones de la presente Ley, atenderá al criterio de paridad y mayor representatividad en el territorio de la Comunidad de Madrid, en función de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical”.

Nada o poco innovadora parece igualmente el art. 3.1 de la Ley 3/2003, de 13 marzo, de la Junta de Extremadura, que de forma absolutamente simétrica a la normativa madrileña se limita en este punto a constatar que “la determina-

subvenciones con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma, siempre que en este último caso la Comunidad Autónoma forme parte de sus órganos de gobierno o dirección. Y, sobre todo, c) Las sociedades mercantiles en cuyo capital exista participación mayoritaria, directa o indirecta, de la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos autónomos y de las demás entidades de derecho público.

ción específica del número de representantes de los Agentes Sociales de carácter intersectorial a los que sean de aplicación las prescripciones de la presente Ley, atenderá al criterio de paridad y mayor representatividad en el territorio de la Comunidad de Extremadura, en función de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical”. Y todo ello tras resaltar en su art. 1 que “son Agentes Sociales, a los efectos de la presente Ley, las Organizaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales que ostenten el carácter de más representativas en los términos fijados en la legislación social general.”

En tercer lugar, y en esta misma línea se mueve la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León, que si bien en una ubicación un tanto peculiar, el art. 11.2, y al hilo, como veremos, de la definición de la participación institucional, se remite en este punto nuevamente a “las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, conforme a lo regulado por los artículos 6 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y por la Disposición Adicional Sexta del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo”. Y todo ello tras recordar en su art. 13 que “la determinación concreta del número de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas atenderá al criterio de la paridad entre éstas”.

Finalmente, el art. 2 de la Ley gallega 17/2008, de 29 de diciembre, se limita nuevamente a una remisión a la normativa estatal orgánica y laboral²⁴ indicando igualmente que “para la determinación específica del número de representantes de estas organizaciones en las entidades públicas y organismos públicos de Galicia –en cuya designación, se añade novedosamente, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres– se aplicará el criterio de mayor representatividad en el ámbito autonómico y de paridad entre las representaciones sindicales y empresariales”.

Paridad por tanto como principio entre unas organizaciones sindicales y empresariales que se identifican básicamente con las recogidas en la regulación general, sin que ninguna de estas cuatro normas haya querido, al menos en apariencia, dar entrada a otras posibles organizaciones sindicales o empresariales, por ejemplo, en función de criterios de suficiente implantación en dicho

²⁴ “Son organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales más representativas en el ámbito de Galicia, a efectos de lo que se dispone en la presente ley, las que tengan dicha condición con arreglo a lo dispuesto en los artículos 6.2.a) y 7.1 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y en la disposición adicional sexta del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores”.

territorio, a pesar de que, por ejemplo, esta posibilidad fue planteada por la Confederación Intersindical Gallega²⁵, y sin que se prevea la posibilidad de la participación de otros sujetos específicos para cuestiones de género, inmigración o discapacidad, por ejemplo, en órganos sectoriales, en donde dicha concreta organización pudiera tener una implantación trascendente²⁶. Tan sólo la DA 3 de la ley gallega prevé que “la participación institucional recogida en la presente ley se llevará a cabo sin menoscabo de la representación que corresponde a otras organizaciones o instituciones representativas de intereses sectoriales presentes en los órganos de asesoramiento y participación de la Administración autonómica o de dirección, participación y asesoramiento de sus entidades y organismos públicos de carácter sectorial”.

Del mismo modo que llama la atención que en ninguna de estas normas, salvo error u omisión por nuestra parte, se regule la forma o el momento en el que debe acreditarse el nivel de representatividad, una materia, por tanto, que parece remitirse a la normativa general que con carácter no orgánico –DF 2 LOLS– establece la DA 1ª de esta misma norma²⁷ o la específica de cada órgano en donde en concreto se desarrolle la participación.

2.5. Contenido y ámbitos de la participación

Por lo que se refiere a la delimitación del contenido en el que se concretaría esta participación institucional, un análisis de las normas analizadas permite detectar tres posibilidades.

²⁵ Véase la opinión de esta organización sindical en el Anexo al dictamen emitido sobre el Anteproyecto gallego por el Consejo Gallego de Relaciones Laborales –disponible en http://cgrl.xunta.es/g_verdictame.asp?id=300 – y de acuerdo con el cual “A CIG entende que os criterios de representatividade das organizacións sindicais que se establecen no anteproxecto de lei, son unha mera translación ao noso ámbito nacional, dos criterios que se sinalan explícitamente no articulado da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, que é unha lei promulgada para o conxunto do Estado Español. A lei galega debe aplicar criterios propios, adoptando o nivel de representatividade do 10% no noso territorio, como suficiente para que as organizacións poidan ter acceso á representación institucional, criterio que é o mesmo que se aplica na negociación colectiva e tamén é o mesmo que se lle esixe ás organizacións sindicais de ámbito estatal para ostentar o dereito de participación institucional ao seu nivel.

²⁶ Recuérdese, por ejemplo, la doctrina establecida en la STC 184/1987, de 18 de noviembre.

²⁷ “En materia de participación institucional se entenderá por momento de ejercicio el de constitución del órgano y, en su caso, el de renovación de sus miembros. En el supuesto de que el órgano correspondiente no tenga prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, el sindicato interesado podrá solicitar en el mes de enero, y cada tres años a partir de esa fecha, su participación en el órgano correspondiente, aportando certificación acreditativa de su capacidad representativa.”

La primera, más funcional, es la propia de la legislación castellano-leonesa que especifica en su art. 14 cómo “Los órganos que tengan atribuidas funciones de participación institucional según su normativa específica, tendrán como mínimo, las siguientes competencias: a) Conocer, con carácter previo, los anteproyectos de ley o los proyectos de normas reglamentarias de desarrollo de normas legales, en relación con las materias de su competencia. b) Recibir información sobre los planes, programas y actuaciones desarrollados. c) Proponer criterios, directrices y líneas generales de actuación y participar en su elaboración. d) Proponer a la Junta de Castilla y León la adopción de las iniciativas legislativas o las actuaciones concretas que estimen convenientes en las materias objeto de participación”.

En cambio, otra técnica algo distinta, y seguramente no incompatible en el plano teórico con la anterior, es la utilizada por el art. 4 de la Ley 3/2003 de la Junta de Extremadura. Este precepto más que en las funciones o en el órgano concreto competente, centra su atención en los contenidos que serán objeto de participación. Y así establece que “la Junta de Extremadura, bien a través de los órganos e instituciones de participación socioeconómicos ya contemplados en el ordenamiento jurídico autonómico, bien a través de mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómica, hará efectiva la participación, sometiendo a consideración de los Agentes Sociales más representativos los siguientes instrumentos de planificación de la actuación política: • Planes de Desarrollo Regional. • Planes Generales de actuación sobre el Empleo. • Planes Generales de actuación sobre el Desarrollo Empresarial e Industrial. • Planes Generales de actuación social y sanitaria. • Planes Generales de Formación Profesional. • Cualquier otro instrumento de planificación socioeconómica que por su relevancia sea necesario someter a concertación social”. De este modo, y más allá de la genérica referencia de “someter a consideración” –que al menos a nuestro juicio implica un derecho de información previa y de expresar su opinión sobre el tema– el precepto centra su atención en las materias ligadas a los instrumentos de planificación generales o específicos. Y de hecho, sólo el último punto parece incorporar una competencia específica –ser oídos– “en los procedimientos de modificación normativa que regule los Órganos de Participación actualmente vigentes”.

Finalmente una labor de síntesis de ambas posiciones es la que realizan los arts. 4 y 5 de la Ley gallega 17/2008, de 29 de diciembre. Y ello porque en principio, una lectura apresurada del primero de ambos preceptos podría llevarnos a la conclusión de que la norma gallega habría seguido el “modelo extremeño” al señalarse que la participación institucional –que podrá hacerse efectiva a través de la “presencia de la representación de las organizaciones” en las instituciones, mesas o foros específicos– “también se hará efectiva en la elaboración de los siguientes instrumentos de planificación...: Planes de desarrollo

regional. Planes generales de actuación sobre empleo y formación profesional. Planes generales de actuación sobre el desarrollo empresarial e industrial. Planes generales de actuación social y sanitaria, así como en cualquier otro instrumento de planificación socioeconómica que, por su relevancia, sea necesario someter a concertación social”.

Pero lo cierto es que, inmediatamente después, el art. 5 de esta misma norma gallega completa la anterior normativa indicando –con el claro antecedente de la norma castellano-leonesa– que los “órganos que tengan atribuidas funciones de participación institucional según la normativa específica de la entidad u organismo público de que se trate en cada caso han de tener, como mínimo, competencias para: a) Conocer, con carácter previo, los anteproyectos de ley o proyectos de normas reglamentarias de desarrollo de normas legales, con relación a las materias de su competencia. b) Recibir información sobre los planes, programas y actuaciones desarrollados respecto a las materias” a las que se extiende su ámbito de aplicación “c) Proponer y participar en la elaboración de criterios, directrices y líneas generales de actuación” con relación con estas mismas materias “d) Proponer al Consejo de la Xunta de Galicia, a través de la consejería competente en razón a la materia, la adopción de iniciativas legislativas o actuaciones concretas que estimen convenientes en las materias objeto de participación.”

2.6. Régimen jurídico de los representantes

En quinto lugar, y desde una perspectiva cronológica se aprecia, además, un progresivo interés por aportar algunos datos sobre el régimen jurídico de los concretos representantes de estas organizaciones en los distintos órganos de participación.

Así, mientras en la normativa madrileña el tema simple y llanamente se omite, en la Ley 3/2003 de la Junta de Extremadura, ya se dedica al tema el segundo de los apartados del artículo 3 al señalar que “la designación de los representantes de los Agentes Sociales citados en el apartado anterior se realizará de acuerdo con la propuesta de dichas organizaciones a través de sus órganos de dirección competentes”. Y obviamente, este mismo será el sistema de cese o revocación, ya que, como también recuerda el art. 5.1 de esta misma norma “la opinión de las Organizaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales a las que hace referencia esta Ley, en relación a los asuntos tratados en los órganos de participación y concertación antes mencionados, será la expresada por los representantes válidamente designados en dichos órganos”.

Pero sin duda el núcleo en este punto de la regulación extremeña se encuentra en el art. 5 de esta misma ley que, desde la genérica llamada a la buena fe, establece expresamente una serie de deberes entre los que se encuen-

tran los de custodia documental, asistencia a los órganos, prohibición absoluta de utilización de la información recibida para fines distintos a los que se someten a consideración y el deber de discreción de las deliberaciones. De hecho, y según este precepto “el ejercicio por parte de los Agentes Sociales de las funciones encomendadas en esta Ley, estará presidida por los principios de buena fe negociadora y confianza legítima, comprendiendo entre otras, la responsabilidad en la custodia de documentos a los que tengan acceso, el deber de asistencia a los órganos en los que tengan reconocida su participación, la prohibición absoluta de utilización de la información para fines distintos a los que se someten a consideración, y el deber de discreción de las deliberaciones producidas en los órganos de participación”.

Esta misma línea de mayor contenido –aunque ciertamente no exhaustivo, ya que la mayor parte de los aspectos concretos de esta cuestión parecen remitirse a las normas específicas de cada una de estas entidades en las que se desarrolla la participación institucional– se encuentra el art. 13 de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León, de acuerdo con el cual “la designación y el cese de los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas se realizará de acuerdo con la propuesta de las mismas 3.- Se entiende que estos representantes expresan la posición de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el correspondiente ámbito”. Y todo ello sin olvidar que el art. 15.2 de esta misma norma les atribuye una serie de derechos y deberes en el ejercicio de su actividad –siempre desde la lógica de la buena fe– que se concretarían en “a) Asistir a las reuniones de los órganos de participación. b) Ser convocado y recibir la correspondiente información en tiempo y forma. c) Custodiar los documentos a los que tengan acceso. d) Guardar la confidencialidad sobre la información obtenida en las reuniones que fuese declarada reservada y sobre las deliberaciones con esa información relacionadas, así como no utilizar la información sólo para los fines a los que va destinada”.

Finalmente, una regulación bastante similar a las anteriores se detecta en la Ley gallega 17/2008, de 29 de diciembre que, partiendo nuevamente de los principios de buena fe –que ahora se califica de negociadora– y de confianza legítima, no sólo establece nuevamente que “la designación y cese de las personas representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de carácter intersectorial se realizará en conformidad con las propuestas formuladas por estas organizaciones a través de sus órganos de dirección competentes” –art. 2.3–, sino que igualmente reitera que “en su cometido, las personas que ejerzan funciones de participación institucional en los órganos correspondientes tienen los deberes siguientes: a) Asistir a las reuniones de los órganos de participación institucional en los que la organización sindical o empresarial a la que se pertenezca tenga legalmente reconocida

su presencia. b) Custodiar los documentos a los que se tenga acceso con motivo del ejercicio del derecho de participación institucional. C) Guardar la confidencialidad debida sobre las deliberaciones producidas en los órganos de participación y no utilizar la información obtenida en las reuniones de los mismos órganos, y que hubiera sido declarada reservada, para fines diferentes de los que se hubieran sometido a consideración” –art.5.3– .

2.7. Financiación

Finalmente, el último de los elementos comunes a las cuatro normas autonómicas analizadas es el incluir expresamente una regulación sobre “compensaciones económicas”, “financiación” o “fomento y financiación” de esta actividad al final de su articulado; una regulación ciertamente similar, pero que presenta algunas diferencias que nos gustaría destacar.

Así, en primer lugar, la normativa autonómica madrileña –art. 4 de Ley 7/1995 de 28 de marzo– establece como finalidad de estas “dotaciones” –ya que evita expresamente su calificación como subvenciones nominativas– “compensar económicamente a las organizaciones incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley por los gastos producidos en virtud del ejercicio de las funciones públicas de participación institucional en ella reguladas”. Por ello, “las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid de cada ejercicio actualizarán anualmente las correspondientes dotaciones para la atención de dichos gastos”, siendo llamativo, eso sí, que lo asignado “a cada una de dichas organizaciones” será “una cantidad fija e idéntica para todas”. El precepto concluye con una remisión normativa de acuerdo con la cual “el régimen de liquidación y pago de las compensaciones a que se refiere el apartado precedente se establecerá por vía reglamentaria.”

Una óptica parcialmente distinta y seguramente más amplia es la que se observa en el art. 6 de la Ley 3/2003, de la Junta de Extremadura. Y ello porque más que como “compensación”, el precepto extremeño justifica esta “financiación” como una vía de “fomentar la actividad de participación y concertación en los términos de su ejercicio previsto en el artículo anterior”. De ahí que “en la Ley de Presupuestos, dentro de la sección correspondiente a la Consejería competente en materia de Hacienda, se consignará una partida presupuestaria que” ahora sí “como subvención nominativa haya de transferir a las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales destinatarias de esta Ley”.

Por otra parte, y al igual que ocurría con la normativa madrileña, se prevé aquí también la actualización del importe de dicha partida, especificando su forma al señalar que “la cuantía de dicha partida sufrirá anualmente la misma variación cuantitativa que, experimente con carácter general, los gastos corrientes de la Administración.” En cambio, y frente a la rígida igualdad de la

norma madrileña, la extremeña se limita a señalar que “reglamentariamente se configurarán procedimientos para el reparto y efectivo abono de la misma”.

Por último, y como cierre de esta regulación, este mismo artículo 6 de Ley 3/2003 concluye destacando –lo que es lógico– que “la presencia de los representantes de los Agentes Sociales en los órganos institucionales a que hace referencia esta Ley, se presume a título gratuito, sin perjuicio de las indemnizaciones por razón del servicio a que tuvieren derecho, según la normativa aplicable a cada órgano institucional de participación o asesoramiento”.

En tercer lugar esta misma cuestión es abordada monográficamente por el Capítulo III de la Ley 8/2008, de Castilla y León. En su art. 16 se opta claramente por un modelo similar al texto extremeño cuando se establece que “con la finalidad de fomentar la participación institucional regulada por esta Ley, la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León consignará anualmente una partida presupuestaria que, como subvención nominativa, irá destinada a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas”. En cambio, nada se señala nuevamente en cuanto a los criterios de distribución, si bien se especifica igualmente que, “la presencia de los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales en los órganos institucionales se presume a título gratuito” si bien se establece ahora “que no percibirán indemnización alguna por asistencia o compensación de gastos”. Además, lo que sí se recuerda es su completa “independencia de las subvenciones que éstas perciben para el fomento de su actividad como organizaciones de interés general en el ámbito económico y social”, del mismo modo que se señala que “la cuantía de la subvención nominativa variará anualmente igual que el Índice de Precios de Consumo (IPC), con el límite del crecimiento del Presupuesto de la Comunidad”; una regla de actualización, por tanto, habitual en este tipo de normas, pero que varía, al menos formalmente, en relación la variación de gastos corrientes que señalaba la regulación de CA de Extremadura.

Ya por último, el art. 6 de la Ley gallega 17/2008 opta por un modelo de simple compensación y no de subvención nominativa consignada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales. El abono de las referidas compensaciones económicas se hará directamente a las organizaciones empresariales y sindicales intersectoriales más representativas por un importe proporcional a su representatividad, fijándose los criterios de reparto de la partida presupuestaria y de su abono reglamentariamente. Para concluir, también la ley gallega opta por permitir la compatibilidad de estas compensaciones económicas con el derecho de sus representantes a la percepción de las indemnizaciones que, en concepto de dietas y asistencias, pudieran corresponderles a título personal.

2.8. Comisión de evaluación

Para concluir este apartado, no quisiéramos dejar de destacar como tan sólo en la norma autonómica madrileña se prevé que “con el fin de proceder a la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de participación contemplados en esta Ley, se constituirá la Comisión de evaluación de la participación de la Comunidad de Madrid, cuya composición integrará a la representación de los agentes económicos y sociales y a la que designe la Administración Regional, en el modo que reglamentariamente se establezca. La citada Comisión se encargará del seguimiento de la aplicación de esta Ley, así como de la elaboración anual de una Memoria de actividades”.

Por su parte, el art. 7 de la Ley gallega 17/2008 establece que “las personas beneficiarias de las compensaciones económicas reguladas en la presente Ley estarán sometidas a las actuaciones de control de la actividad económica y financiera que correspondan a los órganos de control competentes de la Xunta de Galicia y del Tribunal de Cuentas de Galicia, para lo cual habrán de prestar la colaboración necesaria y aportar toda la información que les sea requerida en el ejercicio de las referidas actuaciones”.

3. LOS CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES

3.1. Una realidad extendida y diversa

En segundo lugar, y junto a los Consejos Económicos y Sociales y otros organismos de participación sectorial o específicos por la materia como los Consejos de Prevención de Riesgos Laborales, una de las principales fórmulas de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel autonómico han sido, y son, los Consejos de Relaciones Laborales o los también denominados, en algunas ocasiones, Consejos de Diálogo Social.

Se trata de una fórmula que, iniciada a principios de los ochenta en el País Vasco, se ha ido extendiendo paulatinamente a lo largo de casi todo el territorio español. Y de hecho, hoy en día no sólo cabe encontrarlos en lo que en un momento histórico se denominaron nacionalidades históricas –País Vasco²⁸,

²⁸ Ley 9/1981, de 30 de septiembre, si bien su regulación actual se encuentra contenida en la Ley 11/1997, de 27 de junio –Boletín Oficial del País Vasco nº 142/1997, de 28 de julio–.

Galicia²⁹ y Cataluña³⁰, a las que podría unirse por sus avatares históricos Andalucía³¹– sino que se han ido implantando, con mayor o menor éxito en buena parte de las distintas Comunidades Autónomas, con denominaciones ciertamente diversas como son el Consejo Canario de Relaciones Laborales³², el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana³³, el Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura³⁴, el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón³⁵, el Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla La Mancha³⁶, el Consejo Asesor Regional de Relaciones Laborales de la Comunidad de Murcia³⁷, el Consejo Riojano de Relaciones Laborales³⁸, el Consejo de Rela-

²⁹ Ley 5/2008, de 23 de mayo, por la que se regula el Consejo Gallego de Relaciones Laborales – DO. Galicia 11 junio 2008, núm. 112– ; Decreto 145/2008, de 17 julio, por el que se dictan normas relativas al funcionamiento del Consejo Gallego de Relaciones Laborales derivadas de la entrada en vigor de la Ley 5/2008 –DO. Galicia 18 julio 2008, núm. 139–; Resolución de 23 de octubre de 2008 por la que se dispone la publicación del reglamento interno de organización y funcionamiento del Consejo Gallego de Relaciones Laborales –DOG de 13 de noviembre de 2008–.

³⁰ Ley 1/2007 de 5 de junio el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña –DO. Generalitat de Catalunya 12 junio 2007, núm. 4902–. Véase igualmente el Decreto 29/2008, de 29 enero, de organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales – DO. Generalitat de Catalunya 31 enero 2008, núm. 5060–.

³¹ Ley 4/1983, de 27 de junio, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales –BOJA nº 52 de 1 de junio–. En relación con sus Normas internas de desarrollo debe destacarse el Acuerdo de 20 de marzo de 1984, del Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, por el que se hacen públicas las normas de funcionamiento interno de dicho Consejo – BO. Junta de Andalucía 6 abril 1984, núm. 36–.

³² Ley 2/1995 de 30 de enero –BO Canarias de 15 de febrero de 1995, n. 20–.

³³ Anteriormente a este órgano existió un Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Valenciana que fue absorbido por el CES autonómico. Véase Decreto 131/2006, de 29 de septiembre –DO. Generalitat Valenciana 3 octubre 2006, núm. 5359–

³⁴ Acuerdo Interprofesional por el que se crea el Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura de 4 de marzo de 1998 – DO. Extremadura 16 abril 1998, núm. 42–. Reglamento de Funcionamiento Interno aprobado en sesión de 18 de febrero de 2000.

³⁵ Decreto 22/2005, de 8 febrero por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y se crea el observatorio de la negociación colectiva en Aragón –BO. Aragón 23 febrero 2005, núm. 24– (Deroga el Decreto 25/1997, de 19 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón).

³⁶ Ley 9/2002 de 6 de junio de 2002 – DO. Castilla-La Mancha 24 junio 2002, núm. 77–. Véase también la Ley 8/2008 de 4 de diciembre de creación de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos (DOCM 17 de diciembre de 2008), adscrita al Consejo Regional de Relaciones Laborales.

³⁷ Que sustituye y actualiza el Consejo de Relaciones Laborales Consejo de Relaciones Laborales (Decreto nº 5/1984, de 24 de enero). Regulado por el Decreto 7/1999 de 4 de febrero de 1999 por el que se crea y regula el Consejo Asesor Regional de Relaciones Laborales – BO. Región de Murcia 25 febrero 1999, núm. 46–.

³⁸ Decreto 19/2003 de 20 de mayo por el que se crea el Consejo Riojano de Relaciones laborales –BOR. 24 de mayo 2003–; Orden de 19 de diciembre de 2003, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento del Consejo Riojano de Relaciones Laborales –BOR nº 158 de 25/12/2003–.

ciones Laborales, Políticas Activas y del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias³⁹; el Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad de Madrid⁴⁰ o el recientísimo Consejo de Diálogo Social de Castilla y León⁴¹.

En cualquier caso, y antes de comenzar nuestro breve análisis de sus normas de creación, me gustaría señalar al menos que, a pesar de englobarse en una única categoría lógica, estos Consejos presentan una trascendencia y una virtualidad real radicalmente distinta en cada una de las Comunidades Autónomas. Frente a Consejos que tienen, si se nos permite la expresión, una actividad casi inexistente o menor, cuando no una existencia prácticamente virtual⁴², se sitúan otros que han sabido “encontrar su lugar” dentro de la Administración Autónoma laboral, convirtiéndose en ocasiones en el auténtico referente de la participación institucional de los agentes sociales en relación con la actividad administrativa sociolaboral. Evidentemente, algunas de estas diferencias podrían intentar justificarse por defectos en su regulación. Pero al menos a nuestro juicio, este diseño normativo, aún siendo un elemento necesario, no es un requisito suficiente para el éxito de este tipo de institución. Mucho más importante que este diseño “arquitectónico” es, al menos a nuestro juicio, la capacidad de integrar voluntades, de lograr una dinámica de acuerdo y consenso entre los interlocutores sociales, algo que, en muchos casos, depende no sólo del tiempo, sino también de las personas y de las capacidades materiales de todo tipo que se le otorguen a este tipo de instituciones. De ahí que lo que sigue sea un elemento importante, pero no fundamental para comprender la realidad e importancia práctica de dichos entes.

3.2. Aspectos generales: origen, naturaleza, composición

La diversidad normativa a la que antes hemos hecho referencia se observa, ya desde un principio, al analizar la propia fuente de creación y regulación de

³⁹ Decreto de 122/2002 de 23 de septiembre –Boletín Oficial del Principado de Asturias, 08 de Octubre 2002 (núm. 234)–.

⁴⁰ Decreto 103/1997, de 31 de julio –BO. Comunidad de Madrid 11 agosto 1997, núm. 189–, modificado por Decreto 36/2001, de 8 de marzo –BO. Comunidad de Madrid 15 marzo 2001, núm. 63–. Téngase igualmente en cuenta la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad de Madrid –BO. Comunidad de Madrid 5 enero 1999, núm. 3–.

⁴¹ Creado por la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León, de Creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la Participación Institucional – BO. Castilla y León 23 octubre 2008, núm. 205–.

⁴² La Mesa de Diálogo Social de las Islas Baleares, aunque no sea exactamente un Consejo de Relaciones Laborales, sería un buen ejemplo de este tipo de órganos sin prácticamente una actividad real.

estos Consejos. Y ello porque dejando a un lado la activa y mayoritaria participación de los propios agentes sociales en su creación o configuración normativa –lo que en bastantes ocasiones los conecta claramente con los fenómenos de concertación social en este ámbito⁴³– y el destacado papel que se otorga al propio Órgano en el desarrollo “reglamentario” de tales normas fundacionales⁴⁴, lo cierto es, como decimos, que el amplio elenco antes mencionado presenta una amplia diversidad de fuentes de creación. Y así mientras alguno, por ejemplo, el Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura trae su origen, exclusivamente, de un Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 1998, aparentemente no implementado por ninguna norma interna autonómica, otros tienen como norma fundacional un simple Decreto⁴⁵, mientras que otros, finalmente, se construyen en torno a una norma legal⁴⁶.

⁴³ Véanse, además del caso extremeño, las conexiones con la concertación social en, por ejemplo, el Acuerdo de Concertación Social Canaria por el Empleo, desde la Solidaridad y Competitividad suscrito el 13 de mayo de 1994 que decidió, entre otras actuaciones y medidas, la creación del Consejo Canario de Relaciones Laborales; la conexión entre el Consejo Aragonés y el Acuerdo Económico y Social para el progreso de Aragón reflejado en el art. 9 del Decreto 22/2005; la relación entre el Consejo Asesor de Relaciones Laborales de la región de Murcia y el Acuerdo para la Promoción de la Formación, las Relaciones Laborales, el Empleo y la Actividad Económica de la Región de Murcia; o la conexión entre el acuerdo de los principales agentes sociales de 7 de febrero de 2008 en el caso de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León. Finalmente, y por señalar cuatro últimos ejemplos, véanse las menciones al PAVACE en la Exposición de Motivos del Decreto 131/2006 del Consejo Tripartito Valenciano; la previsión en el acuerdo vigésimo sexto del Pacto por el Desarrollo, el Empleo y la Formación, de 17 de noviembre de 1995, de la creación del Consejo de Relaciones Laborales de Madrid –véase la Exposición de Motivos del Decreto 103/1997, de 31 de julio, de la Comunidad de Madrid–, las referencias en la Exposición de Motivos de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha, en relación con el III Pacto Industrial ratificado por los agentes socioeconómicos de dicha Comunidad, o la conexión entre el Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad de Asturias y el Pacto Institucional por el Empleo, y las competencias en materia de trabajo, formación y prevención de riesgos laborales –Exposición de Motivos del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, de la Comunidad de Asturias–.

⁴⁴ Por mencionar tan sólo algunos ejemplos, véanse art. 12 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 6.3 de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León; art. 3 in fine y art. 30 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 7.2 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia.

⁴⁵ Este sería el caso, por mencionar sólo algunos, de los correspondientes órganos antes mencionados en Aragón; del Decreto 131/2006 de 29 septiembre de creación del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana; del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad de Madrid, cuya regulación fue modificada por el Decreto 36/2001, de 8 marzo; o del Decreto 7/1999, de 4 febrero, de la Comunidad de Murcia.

⁴⁶ Por mencionar algunos casos, Andalucía –Ley 4/1983, de 27 junio, del Parlamento de Andalucía–, Galicia –Ley 5/2008, de 23 mayo–, Cataluña –Ley 1/2007, de 5 junio–, Canarias –Ley 2/1995, de 30 enero–; Castilla y León –Ley 8/2008, de 16 octubre–; Castilla-La Mancha –Ley 9/2002, de 6 junio–.

En este sentido, es cierto que, como ya hemos señalado, el éxito de este tipo de instituciones parece depender más de la voluntad política de los agentes sociales y políticos de cada Comunidad y de la acertada elección de sus máximos órganos directivos que de un adecuado diseño normativo, condición necesaria pero no suficiente para dicho éxito. Pero con todo, no deja de ser llamativo que en las Comunidades en donde estos entes han tenido una mayor repercusión, su creación se haya producido siempre mediante una norma de rango legal. Seguramente esta “coincidencia” no sólo se debe a la mayor estabilidad que les proporciona este tipo de fuentes, que los “blinda” frente a posteriores o anteriores normas reglamentarias –especialmente las de organización de las Consejerías de las que en muchas ocasiones dependen–, sino también de la relevancia pública que todos los interlocutores públicos y privados han pretendido dar al correspondiente órgano y que se reflejaría mediante la elección de una fuente legal.

En segundo lugar esta misma diversidad se extiende igualmente a la propia composición de este órgano. Y ello porque si bien suele ser regla general limitar la participación sindical y empresarial a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas conforme a la legislación orgánica y laboral estatal –sin, por tanto, abrir, salvo en contadas ocasiones⁴⁷, otras posibilidades que ampliarían este círculo–, la lectura de estas mismas normas de creación permite detectar dos grandes tipos de Consejos en relación con esta concreta característica. En un primer grupo estarían aquellos Consejos que cabríamos clasificar como “bilaterales” y en donde sólo tendrían cabida las asociaciones empresariales y sindicales –como sucede destacadamente con los Consejos gallego y vasco⁴⁸–. En cambio, el segundo grupo englobaría aquellos otros órganos –la

⁴⁷ Una importante excepción es la contemplada en la DA 2 de la art. 12.3.e) de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio: “El Consejo de Relaciones Laborales puede acoger las opiniones de organizaciones sindicales con representación que no tengan la condición legal de más representativas. 2. Deben determinarse por reglamento, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, los mecanismos de consulta que hagan posible la participación en el Consejo de Relaciones Laborales de las organizaciones sindicales con representación que no sean miembros del mismo, tanto en las comisiones como en los grupos de trabajo y las comisiones territoriales”. El desarrollo de esta posibilidad en el art. 10 del Decreto 29/2008. Obsérvese, además, que el art. 4 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia sólo exige, en el caso de las organizaciones sindicales, que superen el diez por ciento de la totalidad de las y los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, mientras que en el caso de los empresarios, se consideran organizaciones más representativas las que empleen como mínimo el diez por ciento del personal trabajador en el referido ámbito. Sobre este mismo tema véase el art. 4.3 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco que abre este Consejo a las organizaciones representativas que hayan obtenido el 10% o más de órganos unitarios.

⁴⁸ Art. 4 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco y art. 4 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia.

mayoría— que se abren igualmente a la participación de la Administración Laboral autonómica —como sucede, por mencionar dos ejemplos destacados en el caso de los Consejos andaluz y catalán⁴⁹—.

Es evidente que ambas fórmulas tienen sus ventajas y sus inconvenientes, y que una estructura bilateral potencia su perfil ligado al diálogo social, mientras que reduce sus posibilidades de conectarse a la concertación y a la participación institucional eficaz. Pero, al menos a nuestro juicio, la experiencia parece demostrar que la flexibilidad propia de muchos de estos órganos trilaterales les permite adoptar una geometría variable en función de la composición que se quiera adoptar, ya sea de mero diálogo bilateral, o de una concertación trilateral, permitiendo una relación más fluida entre la Administración Laboral autonómica y los interlocutores sociales⁵⁰.

Finalmente, y en cuanto a su naturaleza, en ocasiones se ha llegado a hablar, de forma similar a lo que acontece con el CES estatal, de un órgano de relevancia estatutaria, en la medida en la que algunos de estos entes no sólo tienen un difícil encaje en las tradicionales categorías administrativas —sobre todo los bilaterales—, sino también por que algunos de ellos han encontrado una expresa recepción estatutaria —algo que, por cierto, no ha sucedido con uno de los más destacados como el Consejo Andaluz—. Y en esta misma línea de diversidad, lo cierto es que mientras en algunos casos se resalta el reconocimiento a los mismos de personalidad jurídica —sobre todo en el caso de los bilaterales como Galicia⁵¹ y el País Vasco⁵²— en otros —la mayoría— se silencia el tema, haciéndolo depender orgánica y funcionalmente de la Consejería con competencias en materias sociolaborales y de trabajo.

En cualquier caso, lo que sí permite detectar un repaso por las ya mencionadas normas fundacionales son reglas casi de estilo como las referencias a sus

⁴⁹ Art. 5 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía. Otros ejemplos de este modelo tripartito serían el art. 3 del D. 22/2005 de la Comunidad de Aragón; el art. 1 Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León; el art. 4 de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; el art. 1 del Decreto de la Comunidad de Valencia 131/2006, de 29 de septiembre; el art. 2 del Decreto 36/2001, de 8 marzo, de la Comunidad de Madrid o el art. 3 del Decreto 7/1999, de 4 febrero, de la Comunidad de Murcia.

⁵⁰ Véase, por ejemplo, el caso catalán en donde la propia exposición de motivos señala que “El Consejo de Relaciones Laborales tiene una composición paritaria y tripartita. La participación de la Administración de la Generalidad tiene dos finalidades básicas: por una parte, facilitar la participación y la colaboración efectivas de los agentes sociales más representativos de Cataluña en el diseño y la puesta en práctica de las políticas laborales de Cataluña mediante el diálogo y la concertación social, así como el análisis y la actuación sobre las situaciones específicas por razón del territorio, y, por otra parte, impulsar a los agentes sociales y apoyarlos, con el máximo respeto a la autonomía colectiva, para que mejoren los contenidos, la racionalización y la eficiencia de la estructura de la negociación colectiva”.

⁵¹ Art. 1.2 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia.

⁵² Art. 2 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco.

funciones de diálogo social, la consulta y participación⁵³. Pero estas referencias generales sólo pueden comprenderse correctamente si nos detenemos brevemente a analizar la descripción de tales funciones.

3.3. Competencias y funciones

Y es que seguramente es la notable similitud de estas funciones, sobre todo de las que podríamos calificar como nucleares y ligadas a la negociación colectiva, la que dota de unidad y coherencia a la categoría que estamos examinando bajo este epígrafe.

Dejando a un lado experiencias primerizas, como las diseñadas originariamente para el Consejo Vasco –y que exigieron una depuración por parte del propio Tribunal Constitucional–, hoy es evidente que la mayor parte de estos Consejos tienen atribuidas al menos formalmente funciones extraordinariamente amplias y variadas y que podríamos organizar –obviando las meramente administrativas, normalmente de registro o las de elaboración de Memorias de funcionamiento– en torno a cuatro grandes ejes.

En primer lugar, es obvio que una de las funciones esenciales de estos órganos es la de permitir y encauzar la participación y consulta de estos sujetos colectivos en la actuación de la administración autonómica laboral. Con esta finalidad –se destaca en ocasiones expresamente– estos órganos deberán recibir la correspondiente información por parte de las autoridades correspondientes⁵⁴, sirviendo de foro de debate para impulsar la actuación administrativa en esta

⁵³ Por mencionar algunos ejemplos, el art. 1 del D. 22/2005 -CRL de Aragón– establece que “se crea el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, adscrito al Departamento que ostente la competencia en materia laboral, como órgano de diálogo institucional entre Sindicatos y Organizaciones Empresariales y entre éstos y la Administración de la Comunidad Autónoma en materia de política laboral, así como órgano de asesoramiento, consulta y seguimiento en materia laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón. Por su parte la exposición de motivos de la Ley canaria 2/1995 hace referencia a que dicho órgano debe “ser cauce institucional de encuentro y participación de los interlocutores sociales y de éstos con el Gobierno, órgano consultivo de la Administración autonómica en el terreno laboral y medio para que se promuevan y funcionen ágil y eficazmente los instrumentos privados de solución extrajudicial de los conflictos de trabajo” –véase igualmente el art. 3 de la mencionada Ley–. Finalmente, y por mencionar un último ejemplo, el art. 1 de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha, define a este Consejo como el “órgano de diálogo institucional, concertación y participación, entre sindicatos, organizaciones empresariales y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en el diseño y desarrollo de las políticas de la Comunidad Autónoma en materia de relaciones laborales, y en el seguimiento de su ejercicio”.

⁵⁴ Por mencionar tan sólo dos ejemplos, art. 3.2 g) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; art. 3 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid.

materia⁵⁵, conociendo⁵⁶, estudiando⁵⁷ y/o dictaminando las actuaciones normativas y otras actuaciones de especial relevancia de la Administración laboral⁵⁸ y elaborando en muchas ocasiones informes y propuestas⁵⁹, ya sea a iniciativa propia o de otros órganos administrativos. Es en este contexto en el que cobran pleno sentido las comunes referencias a la naturaleza de estos órganos como instrumentos consultivos, asesores, pero también de propuesta y seguimiento en materia sociolaboral del correspondiente Departamento⁶⁰.

En segundo lugar, y seguramente como elemento nuclear en su más reciente evolución, estos órganos desarrollan, o al menos aspiran a desarrollar, una importante labor en materia de negociación colectiva⁶¹. En algunos casos se hace referencia expresa a la posibilidad de formular propuestas o propiciar acuerdos interprofesionales o laborales sobre materias concretas⁶², de recomendar su aplicación a las organizaciones sindicales y empresariales⁶³ o de aprobar y/o realizar el seguimiento de los posibles acuerdos de diálogo social⁶⁴. En otras ocasiones se hace mención a una labor de apoyo y orientación a los procesos de negociación⁶⁵, especialmente en relación con sectores en dificult-

⁵⁵ Véase, por ejemplo, art. 4.7 del Decreto 36/2001, de 8 marzo, de la Comunidad de Madrid.

⁵⁶ Art. 3.a) Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; art. 3 b) c) d) de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio.

⁵⁷ Esta es la expresión concreta del Acuerdo Interprofesional Extremeño: “Estudiar los proyectos normativos de la Comunidad Autónoma en materia sociolaboral y de empleo”.

⁵⁸ Art. 3. e) de Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León; art. 3.2.b) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; art. 2 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, de la Comunidad de Asturias.

⁵⁹ Nuevamente, por casi todos, véase el art. 3.1. b) de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía; el art. 3.1 a) y b) de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco; el Acuerdo Interprofesional Extremeño; el art. 3.2.a) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; el art. 2 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia o el art. 4.5 y .6 del Decreto 36/2001, de 8 marzo, de la Comunidad de Madrid.

⁶⁰ Art. 1 y 2 del D. 22/2005 de la Comunidad Autónoma de Aragón; Art. 3.2. m) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 1 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia.

⁶¹ Seguramente la única excepción es el art. 2 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias en donde priman casi exclusivamente las funciones de participación.

⁶² Por ejemplo, art. 3.1.f) de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco.

⁶³ Art. 3.2 d) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 3.2. d) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; Acuerdo Interprofesional Extremeño.

⁶⁴ Art. 3.b) y c) de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León.

⁶⁵ Por ejemplo, art. 3.1.c) de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco; art. 3.2 d) de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía; art. 3.c) de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 3.e) de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; art. 3.2 c) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; art. 2 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia.

tades⁶⁶, mientras que en otras normas fundacionales se resalta su labor en relación con el sempiterno problema de la estructura negocial⁶⁷. En esta misma línea, en algunas de estas normas se les reconoce igualmente funciones en relación con la labor, constitución y/o asesoramiento de las comisiones paritarias⁶⁸. Y por último, y sobre todo en estos últimos años, se hace mención a la elaboración de “recomendaciones” o propuestas de mejora⁶⁹ sobre muy diversas materias, si bien en algún caso, la elaboración de aquellas se ha encargado desde el mismo Acuerdo de Concertación Social, como ocurre señaladamente en el caso andaluz.

Además, son muchas las normas que atribuyen a estos Consejos el papel de órgano de consulta en los supuestos de extensión de convenios⁷⁰ o de delimitación del ámbito funcional de estos acuerdos colectivos⁷¹. Y finalmente tampoco es infrecuente que se encarguen a estos mismos órganos la labor de seguimiento y estudio del contenido de la negociación colectiva en dicho ámbito geográfico⁷². Así, en algunos de los más recientes e importantes Consejos se ha llegado incluso a impulsar una estructura específica en relación con este campo⁷³. Y ya por último, y como elemento novedoso no quisiéramos dejar de

⁶⁶ En este sentido, específicamente, art. 3.1g) de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco “propiciar la constitución de la comisión negociadora en sectores en que exista particulares dificultades al respecto” Véanse igualmente el art. 3.2 d) de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía, o el Acuerdo Interprofesional Extremeño.

⁶⁷ Véase, por ejemplo, el art. 3.2. b) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; el art. 3 c) Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; los art. 3.a) y 12.3 c) de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio –a través de la Comisión de Convenios Colectivos–; el art. 2 del Decreto 7/1999, de 4 febrero, de la Comunidad de Murcia; el art. 3.1.c) de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco. Igualmente esta función en el Acuerdo Interprofesional Extremeño.

⁶⁸ Art. 3.1.e) de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco; art. 3.2 h) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 3.g) de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; Acuerdo Interprofesional Extremeño; art. 3.2 f) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia.

⁶⁹ Art. 16 del Decreto 29/2008 del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña; art. 2.1 d) del Decreto de la Comunidad Valenciana 131/2006.

⁷⁰ Véanse, por mencionar algunos, el art. 12.4 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; el art. 2 del Decreto 22/2005 –Consejo de Aragón–; el art. 3.2 c) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; el art. 3 d) Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha –si bien en este caso debe tenerse en cuenta la Ley 8/2008, de 4 diciembre de creación de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos en el seno de Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha–; el art. 2. a) Decreto de la Comunidad Valenciana 131/2006 de 29 de septiembre; el art. 3.2 i) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; el art. 4.3 del Decreto 36/2001, de 8 marzo, de la Comunidad de Madrid. Igualmente contempla esta función el Acuerdo Interprofesional Extremeño.

⁷¹ Art. 12.3.e) de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio.

⁷² En este sentido, por todos, Acuerdo Interprofesional Extremeño.

⁷³ Por todos, art. 12.3 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio –Comisión de Convenios Colectivos– o Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha.

resaltar como el progresivo desarrollo de instrumentos de RSE ha llevado igualmente a algún Consejo a incorporar como función propia la de ser depositaria no sólo de los acuerdos, pactos y convenios colectivos, sino también de los códigos de conducta⁷⁴.

Por otra parte, un tercer gran grupo de competencias estaría ligado a los conflictos colectivos de trabajo. Dentro de este colectivo y junto a simples menciones a la promoción o a facilitar la mediación, la conciliación o el arbitraje en el ámbito laboral⁷⁵, encontramos en ocasiones una muy intensa relación, sobre todo de apoyo administrativo, con los sistemas extrajudiciales autonómicos de solución de conflictos⁷⁶, del mismo modo que también en ocasiones se le encomiendan funciones en relación con la negociación de propuestas o recomendaciones en relación con los servicios mínimos, uno de los puntos, por cierto, en los que estas instituciones parecen haber tenido un menor éxito. En algunos casos se le atribuyen también funciones en relación con el seguimiento de los procesos de elecciones a órganos unitarios⁷⁷, un campo éste donde la disminución de conflictividad y la creación del arbitraje electoral en la reforma de 1994 ha tenido su evidente impacto.

Finalmente el cuarto gran grupo de tareas estaría ligado con una labor de investigación y diseminación de resultados mediante, por ejemplo –se señala en bastantes ocasiones de forma expresa– la participación y promoción de congresos, jornadas, seminarios y conferencias relacionados con materias sociolaborales⁷⁸, así como la elaboración –por propia iniciativa o a instancias de terceros– de informes y estudios, su debate y difusión⁷⁹. En ocasiones, las normas de creación identifican ciertas materias sobre las que versarían estos

⁷⁴ Art. 12.3.d de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio.

⁷⁵ Por mencionar algunos, art. 3.2 d) de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía; art. 3.2 e) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 3.e) de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 3.2 e) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; art. 2 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia: “impulsar la organización, mantenimiento y desarrollo del Pacto para la resolución extrajudicial de los Conflictos Colectivos”.

⁷⁶ El ejemplo prototípico en este caso es la relación de apoyo administrativo entre el SERCLA y el CARL en el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

⁷⁷ Art. 3.2.f) de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía; art. 3.2 f) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 3. f) Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha.

⁷⁸ Por mencionar algunos véanse el art. 3.2. l) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; el art. 3 h) de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; el art. 4.8 del Decreto 36/2001, de 8 marzo, de la Comunidad de Madrid; art. 2 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia.

⁷⁹ Véanse el art. 2 del Decreto 22/2005 –Consejo de Aragón–; el art. 3.2.a) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; el art. 3. g) Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León; art. 3 b) Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; art. 4.6 del Decreto 36/2001, de 8 marzo, de la Comunidad de Madrid.

estudios y que suelen coincidir con los aspectos más llamativos en el respectivo momento histórico⁸⁰. Y aunque pudiera parecer una cuestión baladí, no lo es ni mucho menos si tenemos en cuenta la importancia de estos instrumentos de *soft law* en Administraciones como las autonómicas que carecen de capacidad normativa en materia laboral y que, por tanto, deben articular buena parte de su actuación a través de la orientación política de sus funciones de ejecución y de un proceso de diseminación y convencimiento de los operadores jurídicos en general, y de los negociadores de convenios de ámbito autonómico o provincial en especial.

3.4. Estructura y funcionamiento

Ya para terminar, y tras recordar la presencia de una extendida regulación sobre sus medios técnicos o personales⁸¹, nos limitaremos a señalar como la mayor parte de estos órganos se articulan en torno a unos ciertos órganos unipersonales –presidencia, vicepresidencia en ocasiones, y secretaria– y otros pluripersonales –pleno y, en ocasiones, comisiones permanentes– a los que deben unirse, en cada vez más ocasiones, grupos o comisiones de trabajo y un órgano específico como son los observatorios o comisiones de negociación o convenios colectivos.

Por lo que se refiere, en primer lugar, a la presidencia, ésta suele ser ostentada o bien por un órgano político –normalmente por el consejero o consejera correspondiente al Departamento del que dependa (si depende) la institución⁸²

⁸⁰ Art. 3.2 i) –seguridad y salud– j) –movimiento de mano de obra– k) –“extranjeros”– de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 3.b), i), j) Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha –relaciones laborales, mercado de trabajo y sus fluctuaciones, prevención de riesgos laborales, extranjeros–; art. 2.2 del Decreto de la Comunidad de Valencia 131/2006 –flujos de entrada y salida de los trabajadores en las empresas; política de contratación en las empresas; reordenación de la jornada y tiempo de trabajo; descentralización productiva y de servicios y deslocalización de actividades; gestión de crisis empresariales y participación de los trabajadores en la búsqueda de alternativas eficaces para el mantenimiento de la empleabilidad de los mismos–.

⁸¹ Véanse, por mencionar sólo algunos ejemplos, el Capítulo IV de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León; el Capítulo III de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco; el Título IV de la Ley canaria 2/1995 de 30 de enero; el art. 3 in fine y DA de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; el art. 2.3 y el Capítulo IV de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; el art. 7 Decreto de la Comunidad Valenciana 131/2006 de 29 de septiembre; el Título III la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; el Capítulo III de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid.

⁸² Véanse el art. 6 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias; art 3 del Decreto 22/2005 –Consejo de Aragón–; el art. 21 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; el art. 19 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; el art. 9 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio y el art. 3 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia. En el caso de Andalucía, ejerce sólo la presidencia honoraria –art. 15 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía–.

o incluso por el presidente de la propia Comunidad⁸³– o bien por una persona –en ocasiones se señala de reconocido prestigio en el campo sociolaboral⁸⁴– designada por un órgano político⁸⁵.

En algunos casos se establece igualmente la figura del vicepresidente⁸⁶ –normalmente el Director General de Trabajo⁸⁷– que suele sustituir al presidente en los casos de vacante, u enfermedad⁸⁸, si bien en algún supuesto el carácter meramente honorario de la presidencia –sobre todo cuando recae en la figura del Consejero– hace que recaigan sobre este vicepresidente las funciones esenciales de la presidencia⁸⁹; unas funciones estas que se centran básicamente en ostentar la representación del Consejo, convocar las reuniones y presidirlas así como la dirección en general del organismo⁹⁰.

Por su parte, el secretario, cuando es recogido, se identifica en la inmensa mayoría de ocasiones –aunque no siempre⁹¹– con un funcionario, designado

⁸³ Art. 4 Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León.

⁸⁴ Art. 15 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía; art. 1.1 Decreto valenciano 131/2006 de 29 de septiembre.

⁸⁵ Este el caso del art. 9 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia, si bien en este supuesto la nueva ley exige la previa aprobación de la propuesta por la mitad más una de las personas miembros de cada una de las dos representaciones que integran el Pleno del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, reunido al efecto. En el caso del Consejo de la Comunidad de Madrid, el presidente será designado por el Consejo de Gobierno –art. 4.1.a) y 12 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre–. De acuerdo con el art. 11 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco, “el presidente o la presidenta del Consejo será designado y cesado por éste y nombrado por el Lehendakari”. Igualmente es el Presidente de la Junta de Andalucía, a propuesta del Consejero de Trabajo –hoy de Empleo– el que designa a la persona que preside el CARL –art. 15 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía–.

⁸⁶ Sin embargo, la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia, procedió a eliminar esta figura que, además, había estado vacante durante los últimos quince años.

⁸⁷ Art. 22 de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; art. 24 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 3 del Decreto 22/2005 –Consejo de Aragón–; art. 3 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia.

⁸⁸ Véase el art 3 del Decreto 22/2005 –Consejo de Aragón–; art. 24 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 21 de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha. Cuando esta figura no existe la sustitución, en ocasiones, recae en el Secretario –por poner un ejemplo, art. 13.h de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid–.

⁸⁹ Este parece ser el caso, por ejemplo, del vicepresidente del Consejo catalán –art. 9.2 de Ley catalana 1/2007, de 5 junio–.

⁹⁰ Véanse, por mencionar algunos, el art 4 del Decreto 22/2005 de la Comunidad de Aragón; art. 22 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 7 de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León; art. 20 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 3 del Decreto de la Comunidad Valenciana 131/2006 de 29 de septiembre; art. 9.2 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; art. 12 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid; art. 8 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia; art. 11.2 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco; art. 6 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias.

⁹¹ Véase, por ejemplo, el art. 7 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias.

por el presidente⁹², el pleno de Consejo⁹³ u otro órgano político⁹⁴, y encargado no sólo del impulso y/o coordinación administrativa del ente, sino también de colaborar y ayudar a la presidencia, realizando, sobre todo, la custodia y la certificación de documentos, así como la redacción de las correspondientes actas⁹⁵. En la inmensa mayoría de ocasiones tiene voz pero no voto⁹⁶.

Por su parte, el Pleno, donde suelen estar representadas las distintas organizaciones y, en su caso, la Administración, es, con unas dimensiones ciertamente variables⁹⁷, el órgano supremo de gobierno encargado de las decisiones últimas de gestión del órgano, adoptando sus decisiones por mayoría simple⁹⁸

⁹² Art. 25 de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha. Por el consejero o consejera en el caso del Consejo Catalán –art. 10 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio.

⁹³ Art. 27 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero. De acuerdo con el art. 12 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco “será designado y cesado por el Consejo y nombrado por el Lehendakari”

⁹⁴ Art. 1.4 del Decreto de la Comunidad de Valencia 131/2006, de 29 de septiembre, de acuerdo con el cual el secretario será designado por el Subsecretario o, en su caso, por el Director General que ostente las competencias en la citada materia. Por su parte, de acuerdo con el art. 4.2 y 13 de la de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid, el Secretario de esta institución será “designado por el Consejero de Economía y Empleo”.

⁹⁵ Sobre las funciones de este órgano pueden consultarse, el art. 29 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; el art. 26 de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; el art. 10.3 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; el art. 13 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid; art. 9 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia; art. 12.2 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco. Especialmente importantes son las funciones del secretario en el caso del Consejo catalán –véase el art. 10.3 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio–.

⁹⁶ A título de ejemplo véase, art. 4.3 y 10.2.i) de la Ley 5/2008 de la Xunta de Galicia o art. 6 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía.

⁹⁷ Trece miembros en el caso del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón – art 3 del Decreto 22/2005 – , en el art. 1 del Decreto de la Comunidad de Valencia 131/2006, de 29 de septiembre y en el art. 4 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero. Doce miembros en el art. 4 Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; nueve miembros –ocho y el presidente– en el caso del Decreto 36/2001, de 8 marzo, de la Comunidad de Madrid y en el art. 4 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias; este mismo número en el art. 3 del Decreto 7/1999, de 4 febrero, de la Comunidad de Murcia; veinticuatro miembros más el presidente en el Consejo catalán de Relaciones Laborales –art. 4 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio–; catorce personas más el presidente –y el secretario– en el caso del Consejo gallego –art. 4 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia–; veintiocho más el presidente y el secretario en el caso del Consejo Andaluz –art. 5 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía–. Por el contrario, el art. 4 de la Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León lo limita, como vocales, al titular de la Consejería competente en materia de ejecución de la legislación laboral, y por un representante, con el máximo rango, de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Castilla y León. Ello explica la peculiar composición y funciones de la Comisión permanente en este concreto órgano.

⁹⁸ Véase el art 6 del Decreto 22/2005, de la Comunidad de Aragón.

o, a veces cualificada⁹⁹ o incluso por unanimidad¹⁰⁰. Las normas de creación suelen ser especialmente detalladas en relación con la designación de sus miembros –normalmente por un órgano político a propuesta de las respectivas organizaciones¹⁰¹, recordándose las exigencias de paridad en las normas más recientes¹⁰²–, la duración del mandato de sus miembros –normalmente cuatro años¹⁰³–, su régimen de constitución¹⁰⁴, de convocatorias¹⁰⁵ y de adopción de acuerdos¹⁰⁶. Sólo en ciertas ocasiones se establecen reglas específicas sobre incompatibilidades¹⁰⁷, derechos, deberes –en especial el de sigilo– y/o de causas de extinción del mandato.

No obstante, la a veces amplia composición de estos Plenos, y los generosos espacios temporales entre una y otra reunión¹⁰⁸, han hecho que en cada

⁹⁹ Art. 3.2 g) de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 7.3 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; mayoría absoluta de las personas que lo integran con derecho a voto en el caso del Consejo Gallego – art. 7.4 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia–. Esta misma exigencia en el art. 6 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia. Mayoría absoluta igualmente en el art. 10 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía.

¹⁰⁰ Art. 6 Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León.

¹⁰¹ Por mencionar algunos ejemplos, art. 5 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco; art. 5 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 4 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 3 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia.

¹⁰² Por ejemplo, art. 4.2 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; art. 4.1c) de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia.

¹⁰³ Art. 7 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 4 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 4.4 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; art. 5 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; art. 4 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia. Por el contrario el art. 6 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco y el art. 7 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía establecen una duración del mandato de dos años.

¹⁰⁴ Art. 11 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 9 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 7.2 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; art. 4 del Decreto de la Comunidad Valenciana 131/2006 de 29 de septiembre; art. 8.3 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid.

¹⁰⁵ Por mencionar tan sólo algunos ejemplos, art. 14 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 12 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 8.2 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid; art. 5 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia.

¹⁰⁶ Dos tercios, por ejemplo, en el caso del art. 15 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero y en el art. 13 de Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha. Tres cuartas partes de los presentes en el art. 5 Decreto de la Comunidad Valenciana 131/2006 de 29 de septiembre. Unanimidad en el caso de Castilla y León –art. 6 de la Ley 8/2008–. “Mayoría absoluta de los miembros presentes de la representación empresarial y sindical” en el caso del art. 9.1 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid. La “mayoría absoluta de la representación de las personas componentes de cada parte del Consejo” en el art. 8 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco, teniendo en cuenta las reglas sobre voto ponderado recogidas en el mismo precepto.

¹⁰⁷ Por ejemplo, art. 7 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco.

¹⁰⁸ Los periodos de las reuniones ordinarias de los plenos difieren ampliamente entre las distintas normas de creación. Sólo un mes en el caso del art. 6 del Decreto 22/2005 –Consejo de

vez más ocasiones surjan órganos más reducidos, pero de composición igualmente tripartita, como son las Comisiones Permanentes¹⁰⁹, destinadas, entre otras funciones, a la gestión del órgano en los periodos entre reuniones, al mismo tiempo que preparan las actuaciones del Pleno¹¹⁰.

Finalmente, y ya para concluir esta breve exposición, debe destacarse la progresiva importancia que han ido asumiendo los grupos o comisiones de trabajo o especializadas¹¹¹, de composición variable y que, en bastantes ocasiones, han de ser autorizados o creados por el propio Pleno¹¹². Normalmente se encargan de elaborar informes o trabajos específicos, o en algunos casos, de desarrollar la participación y diálogo en ciertas materias¹¹³, destacando en este campo la labor desarrolla –y que le dota incluso de autonomía orgánica– por las denominados Comisiones de Convenios Colectivos –u observatorios para la negociación colectiva¹¹⁴– con el objetivo de analizar y fomentar la negociación colectiva de la Comunidad y realizar un seguimiento de la misma¹¹⁵.

Aragón– y del art. 8 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid; dos meses como mínimo en el caso del Consejo gallego – art. 7.3 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia–; trimestral en el caso del art. 11 de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía, del art. 13 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero y en el art. 4 Decreto de la Comunidad Valenciana 131/2006 de 29 de septiembre; cuatrimestral como mínimo en el art. 11 de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha y en el art. 5 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia; semestralmente en el art. 9 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias.

¹⁰⁹ Capítulo II de la Ley 4/1983 del Parlamento de Andalucía; art. 9 y Capítulo II de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; Capítulo II de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; art. 8 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia. Esta misma función es la desarrollada por el “Comité directivo” ex art. 9.2 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias. Ciertamente peculiar es la Comisión Paritaria del Consejo de Diálogo Social de Castilla y León –art. 8 Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León– que partiendo de un Consejo que es, básicamente, una cumbre tripartita, se encarga de preparar las tareas de aquel.

¹¹⁰ Art. 18 de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 16 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha.

¹¹¹ Art. 9 y Capítulo VII de la Ley canaria 2/1995, de 30 enero; art. 9 Ley 8/2008, de 16 octubre, de Castilla y León; Capítulo VII de la Ley 9/2002, de 6 junio, de Castilla-La Mancha; art. 8 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio; art. 11 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia; art. 11 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid; art. 7 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia; art. 10 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco; art. 8 del Decreto 122/2002, de 23 septiembre, del Principado de Asturias.

¹¹² Art. 30 de la Ley 2/1995, de 30 enero, de las Islas Canarias; art. 10 e) y 29 de la Ley 9/2002, de 6 junio de Castilla-La Mancha; art. 8 de la Ley 1/2007, de 5 junio, de la Comunidad de Cataluña; art. 7 de la Orden 10952/1998, de 2 diciembre, de la Comunidad de Madrid; art. 7 del Decreto 7/1999, de 4 febrero de la Comunidad de Murcia; art. 10 de la Ley 11/1997, de 27 junio, del Parlamento Vasco.

¹¹³ Véase, especialmente, el art. 8 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio.

¹¹⁴ Véase el art. 12 de la Ley 5/2008, de 23 mayo, de la Xunta de Galicia.

¹¹⁵ VPor ejemplo, el art. 12 de la Ley catalana 1/2007, de 5 junio y los art. 14 a 17 del Decreto 29/2008; los art. 10 y 11 del Decreto 22/2005 –Aragón–. Un supuesto peculiar es la Ley 8/2008, de 4 diciembre de creación de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos en el seno de Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha.