

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

1.DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJO DE GOBIERNO

CVE-2014-4441 *Decreto 19/2014, de 20 de marzo, por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.*

El Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria nació por la voluntad del Gobierno de Cantabria y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de crear un instrumento de apoyo al diálogo y la participación institucional en materia de relaciones laborales.

Se trata, por ello, de un órgano colegiado, de naturaleza administrativa, constituido según los parámetros de la Ley 6/2002 de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. A su vez, se constituye como órgano tripartito y paritario.

Fue creado sobre la base del artículo 149.1.7 de la Constitución Española, y respaldado por la Ley 4/2009, de 1 de diciembre, de Participación Institucional de los Agentes Sociales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, como instrumento necesario para potenciar el diálogo y la negociación en materia de relaciones laborales y garantizar el debate y participación a través de diferentes funciones. Entre otras, como ejemplo, proponer y ejecutar medidas para mejorar y fortalecer las relaciones laborales en todos sus aspectos; fomentar y potenciar la negociación colectiva; servir de foro de debate entre la Administración y los Agentes Sociales en materia de relaciones laborales; o elaborar dictámenes, informes o estudios, en materia de relaciones laborales, a iniciativa propia, o de otras instituciones u organismos.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y, posteriormente, de la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se ha modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En él se recoge, a falta de acuerdo entre las partes, la previsión de intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la solución de discrepancias cuando los procedimientos de solución de conflicto de preferente aplicación, previstos en la negociación colectiva, no sean aplicables o no hayan solucionado la discrepancia:

Art. 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

“(…) Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. (…)”

CVE-2014-4441

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

Esta actuación queda limitada a aquellos casos en que la inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma. En los demás casos, es decir, cuando se refiera a centros de trabajo situados en la misma comunidad autónoma, se deberá someter a los órganos correspondientes de esta. Es por ello que se hace necesario establecer cuál es el órgano competente para tal función, y el procedimiento a seguir para solicitar su actuación.

Para la determinación del órgano se ha procedido a estudiar la norma que regula la naturaleza, composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos). Las nuevas funciones asignadas por la citada Ley 3/2012, hicieron necesario un nuevo texto regulador de la Comisión, quedando derogado el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que se mantuvo en vigor hasta el 28 de septiembre de 2012.

Tras este estudio, se ha comprobado la similitud entre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y el Consejo de Relaciones Laborales, tanto en cuanto a naturaleza, como a composición y funciones.

Ambos son órganos de carácter colegiado, de composición tripartita, y actúan con independencia y autonomía funcional. En ellos están representadas la Administración, y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y están adscritos al Ministerio y Consejería, con competencia en materia de empleo, respectivos, a través de sus Direcciones Generales de Empleo.

En cuanto a las funciones, en el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria vienen fijadas por los fines: la potenciación del diálogo y la negociación en materia de relaciones laborales, así como el debate y la participación. Por su parte, la Comisión Consultiva ha ampliado las suyas en el nuevo Real Decreto 1362/2012, cumpliendo así lo establecido en la Ley 3/2012.

La modificación del Decreto 56/2010, de creación del Consejo de Relaciones Laborales, recoge, tanto la ampliación de competencias, como el procedimiento a seguir para la solución de discrepancias. Para ello se ha seguido el modelo utilizado por la Comisión Consultiva, y los mandatos recogidos en la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se cumple de este modo con las exigencias de adaptación recogidas en las diversas normas laborales aprobadas durante el año 2012.

A la vez, para mejorar su operatividad, se ha procedido a reducir el número de reuniones anuales obligatorias del Pleno del Consejo y de la Comisión Permanente, dejando abierta la posibilidad de convocarlas de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Por lo expuesto, a propuesta de la consejera de Economía, Hacienda y Empleo, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 20 de marzo de 2014,

DISPONGO

Artículo único. Modificación del Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

Se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, de la siguiente forma:

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

UNO. Se estructura el articulado del Decreto, sistematizando el contenido en Títulos, con el siguiente orden:

“Título I

Creación y funciones”

Se incluyen en él los artículos 1 a 6.

“Título II

Estructura y funcionamiento”

Se incluyen en él los artículos 7 a 15.

“Título III

Procedimiento para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos”

Se incluyen en él los artículos 16 a 22.

DOS. Se modifica el apartado 2 del artículo 3, que queda redactado en los siguientes términos:

“2. En orden a la participación institucional y dentro del marco de la Ley 4/2009, de 1 de diciembre, de Participación Institucional de los Agentes Sociales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Consejo se constituye como un órgano tripartito y paritario por las representaciones empresariales y sindicales más representativas de Cantabria y la Administración de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las facultades decisorias que le sean encomendadas”.

TRES. Se modifica el artículo 5, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 5.- Funciones

Son funciones del Consejo, sin perjuicio de las que la Ley 4/2009, 1 de diciembre, de Participación Institucional de los Agentes Sociales en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, reconoce a los órganos de participación en el ámbito de sus respectivas competencias, la consulta, propuesta, asesoramiento y decisión en materia de relaciones laborales.

Estas funciones se concretan, entre otras, en las siguientes:

a) Proponer y ejecutar medidas para mejorar y fortalecer las relaciones laborales en todos sus aspectos, contribuyendo al incremento de la competitividad y la productividad de las empresas y a la mejora de la calidad del empleo.

b) Decidir sobre la solución de las discrepancias surgidas por la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el convenio colectivo de aplicación en el ámbito correspondiente, en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el procedimiento recogido en el Título III de la presente norma, así como cualquier otra función que venga determinada legal o convencionalmente.

c) Servir de foro de debate entre la Administración y los Agentes Sociales en materia de relaciones laborales.

d) Conocer y proponer actuaciones relativas a la planificación, coordinación de acciones y políticas que confluyan en la Dirección General competente en materia de trabajo, salvo aquellas que sean competencia de otros órganos de participación institucional existentes.

e) Fomentar y potenciar la negociación colectiva, dentro del respeto a la autonomía colectiva recogida en el artículo 37 de la Constitución:

1. Impulsando una adecuada estructura y regulación de los convenios colectivos.

2. Promoviendo la puesta a disposición de los negociadores de las herramientas y medios materiales y personales que ayuden a optimizar su labor.

3. Propiciando una adaptación permanente de la negociación colectiva a los cambios sociales y a la evolución de los mercados y el sistema productivo.

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

f) Elaborar dictámenes, informes o estudios, en materia de relaciones laborales, a iniciativa propia, o de otras instituciones u organismos.

g) Conocer la programación territorial de objetivos anuales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materias de competencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como el seguimiento de sus resultados.

h) Promover y/o participar en iniciativas, proyectos, programas y actividades de carácter sociolaboral, relacionados con los fines del Consejo.

i) Fomentar, diseñar, organizar, y ejecutar cursos, jornadas, seminarios y conferencias, en materia de relaciones laborales.

j) Desarrollar cualquier otra actuación que contribuya a la mejora de las relaciones laborales".

CUATRO. Se modifica el artículo 7, que queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 7.- Organización y funcionamiento

El Consejo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y, en su caso, a través de los Grupos de Trabajo y/o Comisiones que se constituyan".

CINCO. Se modifica el párrafo primero del apartado 4 del artículo 8, que queda redactado en los siguientes términos:

"4. En cuanto a su funcionamiento, el Pleno se reunirá en sesión ordinaria, como mínimo, una vez al año, y de forma extraordinaria, cuando sea convocado por la persona que ostente la Presidencia, a iniciativa propia, o a propuesta de un tercio de las personas que lo integran".

SEIS. Se modifica el apartado 3 del artículo 13, que queda redactado en los siguientes términos:

"3. Son funciones de la Comisión Permanente:

a) Realizar y/o dirigir estudios, trabajos, informes, proyectos y propuestas en el ámbito de las Relaciones Laborales, que serán elevados al Pleno, para su aprobación o ratificación.;

b) Decidir sobre las discrepancias a las que se refiere el artículo 5.b del presente Decreto;

c) Preparar las sesiones del Pleno;

d) Supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos del Pleno;

e) Elevar al Pleno, para su aprobación, la Memoria anual del Consejo y las líneas generales de actuación de cada ejercicio;

f) Proponer al Pleno la creación de Grupos de Trabajo y Comisiones, y en su caso, si le es delegada la competencia, nombrarlos y disolverlos, y coordinar el funcionamiento de las mismas, apoyando e impulsando sus actividades;

g) Colaborar en la planificación de actividades del Consejo, proponer cuantas medidas estime necesarias para el cumplimiento de sus fines;

h) Cualquier otra que el Pleno y el Reglamento de funcionamiento interno del Consejo, en su caso, le confieran".

SIETE. Se modifica el apartado 5 del artículo 13, pasando a ser el 4, y se modifica el primer párrafo del mismo, que queda redactado en los siguientes términos:

"4. En cuanto a su funcionamiento, la Comisión Permanente se reunirá en sesión ordinaria, como mínimo una vez al año, y de forma extraordinaria, cuando sea convocado por la persona que ostente la Presidencia, a iniciativa propia, o a propuesta de un tercio de las personas que lo integran".

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

OCHO. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 14. Grupos de Trabajo y Comisiones

1. El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, y la Comisión Permanente si así se delega por el Pleno, podrá decidir la constitución y disolución de Grupos de Trabajo y Comisiones, permanentes o temporales, para la realización de estudios, informes y proyectos en materia de relaciones laborales.

2. Se deberán determinar los objetivos y composición de los Grupos de Trabajo y Comisiones que se creen, así como el periodo de tiempo en el que deberán desarrollar sus trabajos y presentar sus resultados. Estarán integrados por personas designadas por el Pleno del Consejo o, en su caso, por la Comisión Permanente, asegurándose la participación de personas libremente propuestas por las diferentes organizaciones representadas en el Consejo, que podrán ser ajenas a los miembros del Consejo. Su funcionamiento se ajustará siempre a los principios democráticos, y de buena fe, confianza y colaboración”.

NUEVE. Se modifica el artículo 15, que queda en los siguientes términos:

“Artículo 15.- Apoyo técnico

A propuesta de los integrantes del Consejo podrán asistir a las sesiones del Pleno, de la Comisión Permanente y de los Grupos de Trabajo y Comisiones, con voz pero sin voto, personas técnicas o expertas en las materias que sean necesarias”.

DIEZ. Se añade un nuevo Título III denominado:

“TITULO III

Procedimiento para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos”.

ONCE. Se añaden, dentro del Título III, los artículos del 16 al 22, ambos incluidos, con la siguiente redacción:

“Artículo 16. Competencia para la solución de discrepancias

1. La Comisión Permanente, en ejercicio de las funciones decisorias del Consejo de Relaciones Laborales, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La decisión del Consejo que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno, a través de la Comisión Permanente, o por un árbitro designado al efecto. Tal decisión, que habrá de dictarse en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión Permanente, tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y sobre la base de los motivos establecidos en el artículo 91.2, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Los plazos establecidos en esta Disposición se entenderán referidos a días hábiles.

3. Será competente esta Comisión siempre que se den las siguientes circunstancias:

1.- Que todos los centros de trabajo de la empresa afectados por la inaplicación del convenio se encuentren situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2.- Que no se haya sometido la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, o que, habiéndose sometido, no se haya alcanzado un acuerdo.

3.- Que no sean aplicables los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria vigente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores,

CVE-2014-4441

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

incluido el compromiso previo a acudir a arbitraje vinculante, o cuando habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

Artículo 17. Legitimación

Estarán legitimados para solicitar esta actuación del Consejo de Relaciones Laborales las empresas y los representantes de los trabajadores.

En los casos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada según lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la finalidad de dotar de celeridad y seguridad al procedimiento, cada una de las partes deberá nombrar un representante a través del cual se efectúen las comunicaciones.

Artículo 18. Inicio del procedimiento

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte adjuntando la documentación necesaria, preferentemente por vía electrónica, en el registro de la Dirección General competente en materia de trabajo. En la solicitud se deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión concreta que se desea sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo y/o el periodo de duración. Registrada la solicitud se dará traslado de la misma por el solicitante a la otra parte.

2. Recibida la solicitud en la correspondiente unidad de la Dirección General competente, se procederá a verificar que la misma cumple con todos los requisitos establecidos, dirigiéndose en caso contrario al solicitante a efectos de que complete o subsane la solicitud en el plazo de 10 días. Transcurrido este plazo sin subsanar las deficiencias se elevará el expediente, con propuesta de archivo, a la Comisión Permanente, la cual decidirá sobre su resolución.

3. Una vez completa la solicitud, se remitirá comunicación de inicio del procedimiento a la otra parte para que efectúe las alegaciones que considere oportunas en el plazo de 3 días. En el caso de que haya sido preciso subsanar deficiencias en la solicitud, se adjuntarán los nuevos datos y/o documentos a esta comunicación.

4. Asimismo, enviará la solicitud, junto con la documentación aportada, a los miembros de la Comisión Permanente del Consejo a efectos de que se pronuncien, en el plazo máximo de 5 días, sobre el procedimiento a seguir para la resolución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.2.

5. Para que la controversia sea resuelta por un árbitro designado a tal efecto, será necesario el voto unánime de los miembros de la Comisión Permanente. En caso contrario la resolución de la controversia se efectuará en el seno del Consejo, a través de la Comisión Permanente, conforme al procedimiento previsto en el artículo 20.

6. Transcurrido dicho plazo, se comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente del Consejo el resultado de las respuestas obtenidas.

7. En cualquier momento del procedimiento, a instancia de cualquiera de las partes, o de la Comisión Permanente o de sus miembros, o del árbitro designado, las partes podrán intentar alcanzar un acuerdo. La consecución del mismo pondrá fin al procedimiento.

Artículo 19. Documentación

Junto con la solicitud se presentará, al menos, la siguiente documentación:

a) Identificación de las partes (empresa y representantes de los trabajadores) incluyendo en todo caso el nombre, DNI, dirección, teléfono y correo electrónico de los representantes de los trabajadores y de la empresa, así como de los centros de trabajo afectados.

b) Identificación de un representante en quien centrar las comunicaciones de cada parte. Será necesario acreditar por escrito dicho nombramiento, incluyendo nombre, DNI, dirección, teléfono y correo electrónico de la persona designada.

c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.

d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, pronunciamiento de la misma.

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, resultado del mismo.

g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.

h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, salvo que las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, en cuyo caso bastará con presentar la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos, en relación al mismo periodo del año anterior.

i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones de trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.

j) Número y clasificación profesional de la totalidad de trabajadores de la empresa por centro de trabajo.

k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo.

l) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación sindical, unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Deberá adjuntarse la documentación presentada en fases previas, sin perjuicio de que, ante nueva información, la Comisión Permanente decida instar a las partes a procurar un acuerdo según recoge el artículo 18.7.

Artículo 20. Procedimiento de actuación del Consejo

1. Para el caso de que la controversia deba ser resuelta por la Comisión Permanente, con la comunicación a la misma, se incluirá convocatoria para una primera reunión a celebrar en el plazo de 2 días en la sede de la Dirección General competente en materia de trabajo. Se remitirán igualmente las alegaciones presentadas, en su caso, por la parte no solicitante. En dicha reunión se decidirá sobre la cuestión planteada, salvo que la Comisión Permanente considere, por mayoría de votos, que existe necesidad de solicitar información adicional, de realizar una comparecencia de las partes o de recabar informes técnicos de órganos de la Administración expertos en la materia que se trate. Los informes deberán emitirse en el plazo de 10 días.

Recibidos los informes y/o la documentación adicional necesaria, se celebrará una nueva reunión que será convocada con una antelación de dos días, adjuntándose una copia de dichos informes. En el caso de ser necesaria la comparecencia de las partes se les convocará igualmente en el mismo plazo.

2. La decisión de la Comisión Permanente deberá aprobarse por mayoría; será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que dan lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión Permanente deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

La Comisión Permanente resolverá dentro del plazo máximo establecido y comunicará la decisión adoptada a la empresa y representación de los trabajadores. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva y será registrada y depositada en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

3. Aún cuando la decisión inicial de la Comisión Permanente hubiese sido resolver la controversia en su propio seno, y ante la imposibilidad de aprobar una resolución, se podrá decidir en un momento posterior, por unanimidad de votos de los integrantes de dicha Comisión, el traslado de la misma a un árbitro. Ante esta situación se deberá proceder a ampliar el plazo de resolución, hasta el límite máximo permitido por la normativa vigente.

Artículo 21. Procedimiento para la resolución de controversias mediante la designación de un árbitro

1. La Comisión Permanente designará por unanimidad de sus miembros una lista de árbitros de, al menos, cuatro personas, profesionales independientes, expertos e imparciales, quienes serán nombrados por turno para la resolución de las controversias, salvo que las partes designen uno de común acuerdo.

2. El árbitro designado tendrá un plazo de 24 horas desde la comunicación para abstenerse. Igualmente, las partes tendrán el mismo plazo para recusarlo. En ambos casos una vez comunicada dicha circunstancia, se nombrará el nuevo árbitro que por turno corresponda o aquel que las partes hayan decidido de mutuo acuerdo, procediendo al envío de la documentación que acompaña a la solicitud.

3. En el supuesto de que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la resolución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno del Consejo, a través de la Comisión Permanente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 20.

4. En la comunicación al árbitro se señalará el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

La Comisión, de acuerdo con sus posibilidades, facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral.

5. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos anteriormente. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

6. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

7. El árbitro resolverá y comunicará el laudo, dentro del plazo máximo establecido, a la Comisión y a las partes afectadas por la discrepancia.

8. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo, procediéndose a su registro y depósito en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

CVE-2014-4441

LUNES, 31 DE MARZO DE 2014 - BOC NÚM. 62

Artículo 22. Confidencialidad

Todas las partes actuantes en este procedimiento guardarán confidencialidad sobre los datos e información a los que tengas acceso a lo largo del mismo”.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de marzo de 2014.
El presidente del Consejo de Gobierno,
Juan Ignacio Diego Palacios.

La consejera de Economía, Hacienda y Empleo,
Cristina Mazas Pérez-Oleaga.

2014/4441