



Dictamen 16/10

Dictamen sobre el Proyecto de

**DECRETO DE CREACIÓN DEL
CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES DE CANTABRIA**



CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

1.- Antecedentes.

El día 10 de junio de 2010, tiene entrada en el Consejo escrito de la Consejería de Industria y Desarrollo Tecnológico solicitando Dictamen sobre el Proyecto de Decreto de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

La Sección de Relaciones Laborales y Empleo, competente en la materia, se reúne el 23 de junio de 2010, elaborando propuesta de Dictamen.

El día 28 de junio de 2010, el Consejo Económico y Social, reunido en Pleno, aprobó el Dictamen, en virtud del Artículo 15.b) del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Económico y Social.

2.- Estructura y Contenido.

El Proyecto de Decreto que se somete a Dictamen consta de un preámbulo, quince artículos, dos disposiciones adicionales, y dos disposiciones finales.

PREÁMBULO

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Creación y adscripción.

Artículo 3. Naturaleza jurídica.

Artículo 4. Fines.

Artículo 5. Funciones.

Artículo 6. Composición nombramiento y duración.

Artículo 7. Organización y Funcionamiento.

Artículo 8. El Pleno.

Artículo 9. La Presidencia.

Artículo 10. La Vicepresidencia.

Artículo 11. Los Vocales.

Artículo 12. La Secretaría.

Artículo 13. La Comisión Permanente.

Artículo 14. Grupos de Trabajo.

Artículo 15. Apoyo Técnico.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Aprobación de un reglamento interno de funcionamiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Convenios de colaboración con entidades del sector público autonómico.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Normativa de desarrollo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Entrada en vigor.

2.2.- Articulado y contenido normativo.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 26.11 del Estatuto de Autonomía de Cantabria, en relación con el artículo 149.1.17 de la Constitución Española, y siguiendo las directrices marcadas por el artículo 5 del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, se crea el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

Este Consejo nace con importantes funciones y competencias, como instrumento de apoyo en el diseño y desarrollo de políticas de empleo de la Comunidad Autónoma y como órgano asesor, de diálogo y participación institucional permanente, en materia de relaciones laborales entre la Administración de la Comunidad Autónoma y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Formular una política de empleo eficaz, coherente con la búsqueda de la mejora continua de las condiciones de trabajo, exige tener en cuenta que el marco en el que ha de llevarse a cabo es el de un desarrollo económico sostenible. En este sentido, el perfeccionamiento de las relaciones laborales, de su estructura y contenidos, es una de las actuaciones necesarias para conseguir un sistema productivo con capacidad de adaptación a los diferentes escenarios existentes en el entorno socioeconómico actual.

Por ello, y conscientes de que el diálogo ha demostrado ser una vía acertada y eficaz para la consecución de muy diferentes retos, el Gobierno de Cantabria y las organizaciones UGT, CC.OO. y CEOE-CEPYME Cantabria, incluyeron en el Acuerdo de Concertación Social 2007-2011, la creación del Consejo de Relaciones Laborales como una de las medidas prioritarias para mantener la calidad en el empleo y la competitividad de las empresas.

Por lo expuesto, con acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a propuesta de la Consejera de Empleo y Bienestar Social, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de xxxxxxxx

DISPONGO

Artículo 1.- Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto la creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, así como la regulación de su composición, organización y funciones.

Artículo 2. Creación y adscripción.

1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, como órgano de participación institucional y asesoramiento de la Administración autonómica en materia de relaciones laborales.
2. Quedará adscrito a la Consejería del Gobierno de Cantabria competente en materia de trabajo, a través de la Dirección General que asuma tales funciones.

Artículo 3. Naturaleza jurídica.

1. El Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria es un órgano colegiado, de naturaleza administrativa, constituido conforme a los parámetros de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
2. Se constituye como un órgano tripartito y paritario de consulta, propuesta y asesoramiento, de participación institucional en materia de relaciones laborales entre las representaciones empresariales y sindicales más representativas de Cantabria y la Administración de la Comunidad Autónoma, 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.
3. El Consejo actuará con total autonomía e independencia en el desarrollo de sus fines.

Artículo 4. Fines.

El Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria tiene como fines primordiales potenciar el diálogo y la negociación en materia de relaciones laborales, y garantizar el debate y la participación de los interlocutores sociales, en el diseño y desarrollo de las actuaciones que lleve a cabo la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el ejercicio de sus competencias en materia de relaciones laborales.

Artículo 5. Funciones.

Sin perjuicio de las funciones 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, para el

cumplimiento de los fines del artículo anterior se atribuyen las siguientes funciones:

- 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) Servir de foro de debate entre la Administración y los Agentes Sociales en materia de relaciones laborales.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Elaborar dictámenes, informes o estudios, en materia de relaciones laborales, a iniciativa propia, o de otras instituciones u organismos.
- f) 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.
- g) Promover y/o participar en iniciativas, proyectos, programas y actividades de carácter sociolaboral, relacionados con los fines del Consejo.
- h) Fomentar, diseñar, organizar, y ejecutar cursos, jornadas, seminarios y conferencias, en materia de relaciones laborales.

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

Artículo 6. Composición, nombramiento y duración.

1. El Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria tiene la siguiente composición:

A. Presidencia, que recaerá en la persona que ostente la titularidad de la Consejería correspondiente en materia de trabajo;

B. Once vocales, que se repartirán de la siguiente forma:

a) Por la Administración de la Comunidad Autónoma y organismos dependientes funcionalmente de la misma, tres representantes:

I. la persona titular de la Dirección General competente en materia de trabajo, que asumirá la vicepresidencia del Consejo;

II. dos vocales, que ostenten al menos la titularidad de una Dirección General, y propuestos por la persona titular de la Consejería competente en materia de trabajo, asumiendo uno de ellos la secretaría del Consejo;

b) Por las organizaciones empresariales que ostenten la condición de más representativas, cuatro representantes;

c) Por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas, cuatro representantes.

2. Tanto la Administración como cada organización representada en el Consejo propondrá el nombramiento del mismo número de vocales titulares que de vocales suplentes.

3. A estos efectos se considerarán como más representativas aquellas organizaciones que ostenten esa condición conforme a los criterios establecidos en la Ley 4/2009, de 1 de diciembre, de Participación Institucional de los Agentes Sociales en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

4. El nombramiento de los vocales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de sus suplentes se llevará a cabo por el Consejo de Gobierno.

5. El nombramiento de los vocales de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y de sus suplentes, se realizará por la persona que ostente la Presidencia del Consejo, como titular de la Consejería competente por la materia, a propuesta libremente emitida por aquellas.

6. La duración del mandato de los miembros del Consejo es indefinida, perdiendo su condición de miembros por alguna de estas causas:

- a) Por cese en el cargo por el que se accede al nombramiento en el Consejo;
- b) Por cese del consejero de forma voluntaria, o a propuesta del Consejo de Gobierno o de la organización empresarial o sindical que los propuso;
- c) Por incapacidad o fallecimiento;
- d) Por decisión judicial firme que conlleve inhabilitación o suspensión para cargos públicos.

7. La composición del Consejo respetará el mandato de presencia equilibrada de hombres y mujeres recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 7. Organización y Funcionamiento.

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

Artículo 8. El Pleno.

1. El Pleno está compuesto por la totalidad de los miembros del Consejo.

2. Para constituir válidamente el Pleno es necesaria la asistencia de al menos la mitad más uno de sus integrantes, debiendo estar presentes el titular de la Presidencia y de la Secretaría, o personas que los sustituyan.

3. Son funciones del Pleno:

a. Realizar propuestas de actuación de la Administración de la Comunidad Autónoma en materia de relaciones laborales.

b. 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.

c. Realizar actuaciones y propuestas dirigidas a fomentar y potenciar la negociación colectiva.

d. Emitir dictámenes, informes o estudios, en materia de relaciones laborales, a iniciativa propia, o de otras instituciones u organismos.

- e. 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.
- f. Promover iniciativas y proyectos relacionados con el fomento del diálogo y la negociación en el ámbito laboral.
- g. Aprobar la memoria anual sobre las actuaciones del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.
- h. Aprobar la creación de Grupos de Trabajo y determinar sus competencias.
- i. Delegar alguna de estas funciones en la Comisión Permanente.
- j. Aprobar un Reglamento Interno de funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria y acordar sus posibles modificaciones.
- k. Aprobar la planificación anual de actividades del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

4. En cuanto a su funcionamiento, el Pleno se reunirá en sesión ordinaria, como mínimo, dos veces 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.

Las convocatorias de las sesiones ordinarias del Pleno, se realizarán, como mínimo, con diez días naturales de antelación, y las de las extraordinarias con cuarenta y ocho horas.

Los acuerdos del Pleno serán adoptados por mayoría de votos, dirimiendo la persona titular de la Presidencia los empates con su voto de calidad.

Se levantará acta de lo debatido y acordado, que será firmada por la persona titular de la Secretaría, y refrendada por la persona titular de la Presidencia. El acta se aprobará en la misma o en la siguiente sesión.

A petición de parte, se harán constar en el acta los votos discrepantes de los acuerdos adoptados, y la fundamentación de los mismos.

Artículo 9. La Presidencia.

Corresponde a la persona titular de la Presidencia:

- a) Ostentar la representación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria;
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día del Consejo, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación;
- c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas;
- d) Formalizar los acuerdos que sean necesarios para el cumplimiento de los fines del Consejo, y adoptar las medidas necesarias para impulsarlos;
- e) Velar por el cumplimiento de los fines del Consejo;
- f) Presentar al Pleno el Plan de Trabajo y Memoria anual del Consejo;
- g) Asegurar el cumplimiento de las Leyes en el ámbito de su actuación en el Consejo;
- h) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo;
- i) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del órgano, o le sean encomendadas por el Pleno.

Artículo 10. La Vicepresidencia.

1. En casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal la persona titular de la Presidencia será sustituida por la persona titular de la Vicepresidencia.

2. En su defecto, será sustituida por la persona del órgano colegiado de mayor antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes.

Artículo 11. Los vocales.

Corresponde a los vocales del Consejo:

- a) Recibir la convocatoria conteniendo el orden del día de las reuniones. La información sobre los temas que figuren en el orden del día estará a disposición de los miembros con una antelación mínima de setenta y dos horas. En las reuniones extraordinarias la información necesaria se adjuntará en la propia convocatoria.
- b) Participar en los debates de las sesiones.
- c) Ejercer su derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) Obtener la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Artículo 12. La Secretaría.

Corresponde a la persona titular de la Secretaría del Consejo:

- a) Asistir a la persona titular de la Presidencia en la elaboración del orden del día para las sesiones del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria;
- b) Poner en conocimiento de la persona titular de la Presidencia los asuntos, informes, propuestas y demás documentos que se dirijan al Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria;
- c) Elaborar y cursar la convocatoria de las sesiones del órgano por orden de la persona titular de la Presidencia, y efectuar las citaciones a los miembros del mismo, así como poner a disposición de los vocales del Pleno cuantos documentos se incluyan en el orden del día, conforme a las instrucciones de la persona que ostente la Presidencia;
- d) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el órgano y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento;
- e) Preparar el despacho de los asuntos, redactar y autorizar las actas de las sesiones;
- f) Expedir certificaciones de los acuerdos aprobados;
- g) Custodiar y organizar los libros de Actas o documentos sustitutorios;
- h) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

Artículo 13. La Comisión Permanente.

1. La Comisión Permanente está compuesta por el titular de la Dirección General competente en materia de trabajo, que actuará como titular de la presidencia de la misma, y cinco vocales, miembros del Pleno: uno en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, que actuará como titular de la secretaría, y cuatro en representación de las organizaciones existentes en el Consejo: dos vocales en representación de las organizaciones empresariales y dos en representación de las organizaciones sindicales.

2. Para constituir válidamente la Comisión Permanente es necesaria la asistencia de al menos la mitad más uno de sus integrantes, debiendo estar presentes el Presidente y el Secretario, o personas que los sustituyan.

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) Preparar las sesiones del Pleno;
- c) Supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos del Pleno;
- d) Elevar al Pleno, para su aprobación, la Memoria anual del Consejo y las líneas generales de actuación de cada ejercicio;
- e) Proponer al Pleno la creación de Grupos de Trabajo, y en su caso, si le es delegada la competencia, nombrarlos y disolverlos, y coordinar el funcionamiento de las mismas, y apoyando e impulsando sus actividades;
- f) Colaborar en la planificación de actividades del Consejo, proponer cuantas medidas estime necesarias para el cumplimiento de sus fines;
- g) Cualquier otra que el Pleno y el Reglamento de funcionamiento interno del Consejo, en su caso, le confieran.

5. En cuanto a su funcionamiento, la Comisión Permanente se reunirá en sesión ordinaria, como mínimo tres veces 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.

Las convocatorias de las sesiones ordinarias de la Comisión Permanente se realizarán, como mínimo, con diez días naturales de antelación, y las de las extraordinarias con cuarenta y ocho horas.

Sus acuerdos del serán adoptados por mayoría de votos, dirimiendo la persona titular de la Presidencia los empates con su voto de calidad.

Se levantará acta de lo debatido y acordado, que será firmada por la persona titular de la Secretaría, y refrendada por la persona titular de la Presidencia. El acta se aprobará en la misma o en la siguiente sesión.

Artículo 14. Grupos de Trabajo.

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, 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 que se creen, así como el periodo de tiempo en el que deberán desarrollar sus trabajos y presentar sus resultados. Los Grupos de Trabajo estarán integradas por personas designadas por el Pleno del Consejo, o la Comisión Permanente, en su caso, 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.

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, con voz pero sin voto, personas técnicas o expertas en materia de relaciones laborales.

Disposición Adicional Primera. Aprobación de un reglamento interno de funcionamiento.

El Pleno del Consejo aprobará, en el plazo de tres meses desde la publicación de este Decreto, un Reglamento de Régimen Interno, donde se podrán concretar aspectos relativos a su sistema de organización y funcionamiento.

Disposición Adicional Segunda. Convenios de colaboración con entidades del sector público autonómico.

Se podrán establecer convenios de colaboración con otras entidades del sector público autonómico, cuyo ámbito de actuación esté directamente vinculado con las relaciones laborales y la negociación colectiva, con el fin de colaborar en las actividades del Consejo, y coadyuvar al desarrollo de sus fines.

Disposición Final Primera. Normativa de desarrollo.

El titular de la Consejería competente por razón de la materia podrá dictar cuantas disposiciones sean pertinentes para el desarrollo y ejecución de esta norma.

Disposición Final Segunda. Entrada en vigor

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

3.- Antecedentes y referencias de carácter general

3.1.- Sobre la génesis y elaboración del proyecto de Decreto.

El Estatuto de Autonomía de Cantabria en su artículo 26.11, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia Laboral. De conformidad con el número 7, del apartado 1, del artículo 149 de la Constitución, corresponde al Estado la competencia sobre legislación laboral y la alta inspección. Quedan reservadas al Estado todas las competencias en materia de migraciones interiores y exteriores, fondos de ámbito nacional y de empleo, sin perjuicio de lo que establezcan las normas del Estado sobre estas materias.

Según el II Plan de Gobernanza 2008-2011 de Cantabria, (Eje 5: Mercado de Trabajo, Empleo de Calidad), la estrategia del Gobierno de Cantabria en políticas de empleo se inspira en las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo (2008-2010) aprobadas por el Consejo Europeo de primavera celebrado en marzo de 2005.

De manera más concreta, las políticas de empleo contenidas en el Plan de Gobernanza se basan en el Acuerdo de Concertación Social, firmado en diciembre del año 2007 por el Gobierno de Cantabria, junto con las Organizaciones Sindicales y empresariales autonómicas más representativas.

El Acuerdo de Concertación Social 2008-2011, suscrito en diciembre de 2007, por el Gobierno Cántabro, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, sienta las bases y objetivos generales en torno a nueve ejes de actuación, que deberán después ser desarrollados en las mesas sectoriales.

Esos nueve ejes en torno a los cuales se estructura el documento son los de: empleo, formación, seguridad y salud en el trabajo; políticas industriales y de servicios; infraestructuras; medio ambiente; actuaciones sectoriales y comarcales; vivienda; políticas sociales; igualdad de oportunidades; y participación institucional.

El primero de esos ejes, (Empleo, formación y seguridad y salud), es el de mayor peso, por el número de compromisos y objetivos recogidos. Entre otras cosas, se subraya la prioridad de aprobar el Plan de Empleo para Cantabria y se apuesta, a su vez, por la modernización del Servicio Cántabro de Empleo y por la reordenación de las políticas activas de empleo.

Asimismo, el acuerdo establece como objetivo la adaptación del sistema de formación profesional a las necesidades sociales, económicas y productivas de Cantabria, con medidas como el desarrollo del Plan de Cualificaciones, la revisión de la oferta formativa y la potenciación del Observatorio de Formación y Empleo. También se propone solicitar la asignación de un Centro Nacional de Referencia y desarrollar una red de centros integrados de Formación Profesional.

Junto a todo ello, se aboga por la creación de un Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, por la puesta en marcha de una Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo y por conseguir que el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud Laboral sea una realidad, "en el más corto espacio de tiempo posible".

La creación de este Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria es, por tanto, una de las medidas incluidas dentro del Acuerdo de Concertación Social 2007-2011. La redacción final del borrador de la norma que se somete a dictamen es fruto de la negociación y acuerdo de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, cuyos delegados pactaron este texto.

La financiación del funcionamiento del mismo se realizará mediante la firma de un convenio con la fundación ORECLA, según insinúa la memoria que acompaña a la norma.

Finalmente, el funcionamiento del Consejo se ha de ajustar a lo dispuesto en la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.2.- Sobre el Derecho Autonómico comparado.

A excepción de Navarra, Islas Baleares y Cantabria, existen normas similares en todas las Comunidades Autónomas:

GALICIA

Por medio de la Ley 5/2008, de 23 mayo, se crea el Consejo Gallego de Relaciones Laborales. La norma lo define como un órgano de diálogo institucional entre sindicatos y asociaciones empresariales, así como un órgano consultivo¹ y asesor de la Comunidad Autónoma en las materias relativas a su política laboral².

¹ A diferencia del que se prevé en el decreto que se informa, desarrolla las funciones que el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, establece en los artículos 6 y 7.2º

Artículo 6. Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas

En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con 1. toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:

Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos a) Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.

Cuando el órgano competente fuera de las Comunidades Autónomas, dicho b) informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la Comunidad Autónoma de que se trate.

El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la 2. extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

Artículo 7. Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente

Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones 1. empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada Ley.

El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este Real Decreto.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano 2. consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.

CATALUÑA

El Consejo de Relaciones Laborales se crea por Ley 1/2007, de 5 junio, y está integrado por un presidente o presidenta y por veinticuatro miembros, distribuidos del siguiente modo:

a) Ocho miembros en representación de la Administración de la Generalidad, nombrados por el consejero o consejera competente en materia laboral, entre los cuales está incluido el vicepresidente o vicepresidenta.

b) Ocho miembros en representación de las organizaciones sindicales que han obtenido la condición legal de más representativas.

c) Ocho miembros en representación de las organizaciones empresariales que han obtenido la condición legal de más representativas³.

La organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales se regula por Decreto 29/2008, de 29 enero.

PAIS VASCO

El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores 3. será de 30 días.

² Otra diferencia con el cántabro, es que en el Consejo Gallego de Relaciones Laborales solo intervienen sindicatos y empresarios. Está integrado por quien ostente la presidencia, la secretaría y por catorce personas miembros, agrupadas del siguiente modo:

- a) Siete personas miembros de las organizaciones sindicales que superen el diez por ciento de la totalidad de las y los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores de Galicia.
- b) Siete personas miembros de las organizaciones empresariales de mayor representatividad

³ En su seno se crea una Comisión de Convenios con las siguientes competencias:

- a) Observar la negociación colectiva en Cataluña y realizar su seguimiento.
- b) Actuar de órgano de consulta y asesoramiento de la negociación de los convenios colectivos, con capacidad para emitir informes, a iniciativa propia o a instancia de parte.
- c) Actuar de órgano de estudio con capacidad para hacer propuestas para racionalizar la estructura de la negociación colectiva en Cataluña, siempre a instancia de las partes y de acuerdo con el procedimiento establecido por reglamento a tal efecto.
- d) Ser depositaria de los pactos, acuerdos y códigos de conducta que le faciliten las partes y, si procede, de los convenios colectivos una vez superado el control de legalidad que debe realizar la autoridad laboral.
- e) Actuar de órgano de asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos.
- f) Cualquier otra competencia que le otorgue la legislación laboral vigente.

Corresponde a la Comisión de Convenios Colectivos emitir el informe que en materia de procedimiento de extensión de convenios colectivos establece el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, o la norma vigente que lo sustituya.

Por Ley 11/1997, de 27 junio, del País Vasco, se crea el Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco. El Consejo tiene carácter paritario y está integrado por siete miembros efectivos en representación de las organizaciones y confederaciones sindicales e igual número por las confederaciones empresariales. Forman parte del Consejo el presidente o la presidenta y el secretario o la secretaria general que no tendrán derecho a voto.

ANDALUCIA

Crea el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales mediante la Ley 4/1983, de 27 junio. El Decreto 21/1999, de 16 febrero, establece las indemnizaciones económicas de los miembros integrantes de los órganos colegiados del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, así como de los órganos del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

CASTILLA LA MANCHA

Se crea el del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha por medio de la Ley 9/2002, de 6 junio

CANARIAS

El Consejo Canario de Relaciones Laborales es creado por la Ley 2/1995, de 30 enero.

MADRID

La creación del Consejo de Relaciones Laborales se lleva a cabo mediante el Decreto 103/1997, de 31 julio y Decreto 3/1984, de 19 enero.

VALENCIA

La creación del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana se realiza por Decreto 131/2006, de 29 septiembre.

GALICIA

El Decreto 145/2008, de 17 julio, dicta normas relativas al funcionamiento del Consejo Gallego de Relaciones Laborales derivadas de la entrada en vigor de la Ley 5/2008, de 23-5-2008, que regula el Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

ARAGON

El Decreto 120/2006, de 9 mayo, modifica el Decreto 22/2005, de 8-2-2005, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y se crea el Observatorio de la Negociación Colectiva en Aragón.

ASTURIAS

El Decreto 122/2002, de 23 septiembre, regula la organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, Políticas Activas y del Servicio Público de Empleo.

MURCIA

En la Región de Murcia se crea y regula el Consejo Asesor de Relaciones Laborales mediante Decreto 7/1999, de 4 febrero.

LA RIOJA

El Decreto 19/2003, de 20 mayo, crea y regula el Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

CASTILLA Y LEON

El Decreto de 114/2004, de 21 de octubre, crea el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo

EXTREMADURA

La Resolución de 16 marzo 1998, de la Dirección General de Trabajo de Extremadura, acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se crea el Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura (Expte. nº 3/98), de ámbito de Comunidad Autónoma. En su exposición de motivos indica que se busca como objetivo que de que donde antes imperaba la intervención administrativa, prime ahora la libre voluntad de las partes, quienes, aunando reflexión, análisis y discusión, propugnen soluciones válidas para articular sus relaciones, anticipando respuestas a los problemas que puedan plantearse en las áreas competenciales de la Comunidad.

4.- Valoraciones y Comentarios al Texto.

El proyecto de Decreto que se somete a informe, se valora positivamente desde el punto de vista de su contenido, al afrontarse con una voluntad de innovación y avance en el ámbito de la participación institucional en materia de política de empleo.

Con la creación del Consejo de Relaciones Laborales, Cantabria se sitúa al mismo nivel que otras Comunidades Autónomas que cuentan con un organismo de análoga naturaleza. Algunas Comunidades Autónomas optan por utilizar la técnica legislativa⁴, mientras otras optan por adoptar la técnica reglamentaria⁵.

Como ya se ha hecho en numerosos dictámenes estimamos preciso incluir al final de la parte expositiva una fórmula final promulgatoria que incluya, además de la indicación del órgano impulsor de la norma, una referencia a los organismos que han emitido el correspondiente informe preceptivo previo y en particular a cumplimiento de la obligación de audiencia previa del Consejo Económico y Social de Cantabria. Se propone la siguiente redacción: *"Por lo expuesto, de acuerdo con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, oído el Consejo Económico y Social de Cantabria, a propuesta de la Consejera de Empleo y Bienestar Social, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de xxxxxxxx..."*

⁴ Ley 5/2008, de 23 de mayo, por la que se regula el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, Ley 1/2007, del 5 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, la Ley 9/2002, de 6 de junio, de Creación del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, o la Ley 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

⁵ Decreto 131/2006, de 29 de septiembre de creación del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, Decreto 22/2005, de 8 de febrero por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y se crea el observatorio de la negociación colectiva en Aragón, o el Decreto 19/2003, de 20 de mayo, por el que se crea y regula el Consejo Riojano de Relaciones Laborales, o el Decreto 103/1997, de 31 de julio, por el que se crea el Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad de Madrid.

Además de las valoraciones que del Proyecto se hacen, en el **Anexo I** del presente Dictamen se enumeran las erratas y los errores de carácter formal, de redacción o por razón de estilo, cuya modificación se requiere para la mejor comprensión de la norma.

De igual forma, el **Anexo II** del Dictamen recoge a continuación la utilización de términos o expresiones que no favorezcan la política de igualdad de género a lo largo de la norma, así como alguna de las redacciones alternativas posibles.

Anexo I. Errores y sugerencias de redacción.

Además valoraciones anteriormente reflejadas, se han encontrado las siguientes erratas y errores de carácter formal, que se enuncian junto a la redacción alternativa propuesta. Se incluyen también algunas sugerencias de modificación por razón de estilo o para facilitar la lectura de la norma.

REDACCIÓN ACTUAL	EJEMPLO DE REDACCIÓN ALTERNATIVA	ART.
de los dispuesto	de lo dispuesto	Introducción § 1º
de dialogo	de diálogo	Introducción § 2º
de que el dialogo ha	de que el diálogo ha	Introducción § 4º
DISPONGO	DISPONGO:	Introducción
Administración autonómica	Administración Autónoma	2
3. El Consejo	3. El Consejo	3.3
4/2009, 1 de	4/2009, de 1 de	5
la Administración y los Agentes Sociales	la administración y los agentes sociales	5.b)
Organización y Funcionamiento	Organización y funcionamiento	7
2. Para constituir	2. Para constituir	8.2
un Reglamento Interno	Un reglamento interno	8.3.j
el Plan de Trabajo y Memoria anual	el plan de trabajo y memoria anual	9.f
de las Leyes	de las leyes	9.g
libros de Actas	libros de actas	12.g
o ratificación;	o ratificación;	13.3 a)
mismas, y apoyando	mismas, apoyando	13.3 e)
estarán integradas por	estarán integrados por	14.2

Anexo II. Perspectiva de Género en la redacción.

Revisado el texto del Proyecto en busca de términos o expresiones que no favorezcan la política de igualdad de género se valora positivamente que a lo largo de toda la norma se mantenga el deseo de contribuir a través del lenguaje administrativo a la consecución de los actuales objetivos de las políticas de igualdad de género que se desarrollan desde las distintas Administraciones Públicas. En esta línea se sugiere cambiar el título del artículo 11, sustituyendo "Los vocales" por "Las vocalías". Del mismo modo, en el artículo 6.1.B se puede sustituir la expresión "Once vocales..." por "Once vocalías...".

5.- Conclusión.

Por lo expuesto, se dictamina favorablemente el Proyecto de Decreto de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria sometido a consulta, una vez efectuadas las modificaciones pertinentes para adaptar el texto a las recomendaciones que se contienen en el cuerpo del presente dictamen.

Santander a 28 de junio de 2010.



**El Presidente
Pablo Coto Millán**



**El Secretario General
Daniel Ruiz Schäfer**