

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2010-10560 *Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Expte. 68/10.*

VISTO el Texto del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales que fue suscrito en fecha 22 de junio de 2010, por las representaciones de la Confederación de Empresarios de Cantabria (CEOE-CEPYME de Cantabria), de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Cantabria (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadores de Cantabria (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.3 y 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,
Acuerda:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación.
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de julio de 2010.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Marquínez.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL VI ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CANTABRIA

El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales se constituyó en virtud del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la resolución extrajudicial de conflictos laborales, suscrito en mayo de 1996 por la Confederación de Empresarios de Cantabria "CEOE-CEPYME", la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Cantabria, organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestra Comunidad Autónoma.

Con el deseo de resolver el conflicto laboral en su origen, se ha ido modificando progresivamente su regulación dotándole de mayores competencias y, a la vez, intentando hacer más sencilla y eficaz su labor, ofreciendo a trabajadores y empresas un sistema transparente, imparcial, de amplia aceptación y madurez suficiente para que las partes en conflicto acepten su intervención como cauce natural para la resolución de sus controversias.

CVE-2010-10560

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

Las organizaciones fundacionales estimamos que el primer paso, el reto de su creación, se ha superado de una forma más que aceptable evidenciándose su éxito en el constante incremento de expedientes a tramitar, por el considerable número de acuerdos alcanzados y por el alto número de trabajadores y empresarios afectados, lo que ha proporcionado a la institución su actual prestigio y respaldo.

El VI Acuerdo nace ante el reto de intentar responder a los patrones que han de modelar, a nuestro criterio, el marco actual de las relaciones laborales. Dicho lo anterior el Organismo permanece abierto a cualquier otra competencia que se le pudiera derivar, manteniendo operativos todos los medios necesarios para dar un servicio con total garantía.

Las Organizaciones fundacionales nos ratificamos en el objetivo inicial de éste proyecto: el cauce natural para la solución de los conflictos laborales ha de basarse en la negociación de las partes y, sólo en última instancia, cuando lo anterior no sea posible, ha de acudir a la vía judicial.

Las organizaciones sindicales y empresariales no nos conformamos con ofrecer medios materiales y personales para que empresas, trabajadores, organizaciones empresariales y sindicales dispongan de cobertura jurídica frente a un posible conflicto, sino que hemos de asumir la responsabilidad de crear mecanismos en los que las partes intenten resolver sus conflictos de forma menos traumática posible y lejos de formalismos, maneras y fundamentos que, si bien son indudablemente necesarios en los órdenes jurisdiccionales, en vía transaccional pasan a un segundo plano.

Respecto al papel de la Administración Pública laboral en los conflictos laborales, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes confiamos con su inherente deber de velar por la paz social, si bien consideramos que dicho deber ha de conllevar una intervención inferior, dejando en manos de los protagonistas de las relaciones laborales la solución de los conflictos laborales, tal y como permite el Estatuto de los Trabajadores y la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

No olvidamos, todo lo contrario pues somos directos interesados en que así ocurra, que la mediación de los poderes públicos en el campo de las relaciones laborales se deduce sin discusión alguna de numerosos pasajes constitucionales, entre otros de los artículos 35, 37, 38 y 40, sin olvidar la cobertura que a esa presencia del poder público brinda la cláusula general enunciada en el Art. 9.2, que impone a dichos poderes públicos el deber de "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas", ni tampoco pretendemos asumir un monopolio en la regulación de las relaciones laborales, sino que asumimos conscientemente la responsabilidad de coadyuvar activamente a la resolución de nuestros propios conflictos.

Las partes en conflicto podrán solicitar la intervención de la Administración Pública laboral o, incluso, ésta interesarse por el conflicto, si bien carecerá de efectos jurídicos procesales de cara a una posterior demanda judicial.

Pero el ORECLA no se limita a ser un trámite previo a la vía judicial, en estos últimos años se han tramitado un importante número de asuntos en los que no es necesaria la mediación conciliación como vía previa a la judicial y en el que la voluntariedad de las partes es determinante para acudir al Organismo. Asuntos tales como conflictos de intereses, huelgas, determinación de servicios mínimos, determinación individual de vacaciones, procedimientos de tutela de derechos fundamentales, tienen un peso específico dentro del Organismo.

Ello nos anima a continuar trabajando en la misma línea, es decir modelando un Organismo que potencie la negociación en el marco de las relaciones laborales.

Por otra parte, el ORECLA debe continuar potenciando una actividad preventiva del conflicto laboral colaborando en la constitución de las mesas de negociación e interesándose por la realidad socio laboral de nuestra Comunidad difundiendo su cometido entre potenciales usuarios, grupos de trabajadores y empresarios, instituciones educativas, asociaciones profesionales y civiles.

El VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria se concierta de modo indefinido, estableciéndose la posibilidad de que cada 5 años, a partir de su firma, cada organización signataria podrá efectuar su denuncia.

Dicho lo anterior, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este VI Acuerdo Interprofesional, son conscientes de las modificaciones legales que son de aplicación a la

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

Fundación (en que descansa y se desarrolla el ORECLA). Con el fin de garantizar y dotar al organismo de la mayor solidez en su ejecución, se han modificado el ámbito temporal y las formulas de denuncia del Acuerdo.

Efectuado en el Acuerdo Interprofesional precedente la asunción total de competencias para el trámite preprocesal, así como los supuestos de mediación-conciliación contemplados en la Ley 20/2007 de 11 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, queda como función del ORECLA potenciar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad concreta a los órganos de administración en la negociación colectiva.

VI ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CANTABRIA SOBRE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto del Acuerdo y Naturaleza.

El presente Acuerdo Interprofesional de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, por decisión unánime de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas de Cantabria, sustituye a los cinco Acuerdos Interprofesionales anteriores que, sobre esta materia, se han firmado.

El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), se constituyó a tenor de lo establecido en el artículo 83.3. del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales suscrito por U.G.T. y CC.OO por una parte y CEOE-CEPYME por otra, el día seis de mayo de 1996, con el objeto de establecer un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos laborales.

El mencionado organismo, con personalidad jurídica propia, actúa como órgano de mediación y conciliación a los efectos de los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, conforme a las previsiones contenidas en este Acuerdo Interprofesional (en adelante el Acuerdo).

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en este Acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por tanto, se aplicarán a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en este ámbito, o cuando, excediendo de dicho ámbito, se enmarquen dentro de las normas sobre competencia de la ley procesal vigente en cada momento, las partes legitimadas y con capacidad suficiente se sometan tácita o expresamente al ORECLA.

Las partes del procedimiento podrán, en cualquier momento, comunicar por escrito al organismo su posible incompetencia por exceder de su ámbito territorial a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Corresponderá a la Gerencia el mantenimiento de la comunicación y coordinación de la actividad del ORECLA, con la del resto de Organismos, Tribunales Extrajudiciales e Institutos similares del resto de Comunidades Autonómicas y con el Servicio Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

1º) Este Acuerdo se concierta de modo indefinido. A intervalos de cinco años a contar desde la fecha de su firma cada organización signataria podrá efectuar su denuncia con seis meses de antelación.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las Organizaciones firmantes al resto de los signatarios. En este caso, la Comisión de Administración del

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

Acuerdo, someterá a las partes una propuesta sobre la terminación, reelaboración o continuidad del mismo, si éste puede subsistir con igual naturaleza y eficacia. Producida la denuncia del presente Acuerdo se prorrogará su vigencia por un período de doce meses, transcurridos los cuales perderá su vigencia obligacional y normativa, pudiendo, excepcionalmente, pactarse prórrogas anuales durante las negociaciones para la conclusión de un nuevo Acuerdo que sustituya al vigente.

2º) Así mismo, se podrá denunciar la vigencia por decisión unánime de las Organizaciones Sindicales y Empresariales mas representativas firmantes del Acuerdo, a propuesta de la Comisión de Administración, cuando consideren que no existen los medios o garantías suficientes para el funcionamiento, o no se den las circunstancias necesarias para llevar a cabo de manera adecuada el objeto del Acuerdo.

La denuncia deberá realizarse por escrito dirigido por cualquiera de las Organizaciones (ó por las que hayan promovido la denuncia) al resto de los signatarios, dando traslado para su conocimiento a la Dirección General que sea competente en materia de trabajo y/o empleo, con seis meses de antelación, a lo largo de los cuales la Comisión Paritaria tendrá los cometidos y funciones que se señalan en el artículo 27. Producida la denuncia del Acuerdo, se prorrogará por un periodo de 12 meses, transcurridos los cuales perderá su vigencia obligacional y normativa.

3º) En todo caso, las Organizaciones podrán promover la modificación del Acuerdo, por unanimidad, dando traslado a la Consejería con responsabilidad en Trabajo o Empleo.

Artículo 4º.- Aplicabilidad y Eficacia.

1. El presente Acuerdo será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Cantabria.

2. Las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen al intento de conciliación ante el servicio administrativo que el art. 154.1 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto colectivo. Será por tanto necesario agotar el trámite mediador-conciliador ante el ORECLA como requisito previo a la presentación en Cantabria de una demanda judicial por conflicto colectivo.

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 154 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación-conciliación o a través del arbitraje, en materia de conflictos colectivos, posean eficacia general.

3. La mediación-conciliación celebrada ante el Orecla cumple la exigencia de conciliación previa a la vía judicial que establecen los artículos 63 y siguientes del Texto Refundido de Ley de Procedimiento Laboral para determinados tipos de conflictos individuales, incluidos los previstos en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

4. Para la intervención del Orecla en conflictos suscitados entre cualquier Administración pública, organismos autónomos y sociedad pública a ellas pertenecientes con personal a su servicio en conflictos laborales distintos a los colectivos jurídicos del apartado segundo de este artículo, será necesaria la existencia de acuerdo o convenio previo firmado entre los representantes de ambas partes. Este acuerdo o convenio, que recogerá el ámbito material, subjetivo, temporal y procedimental, será plenamente eficaz una vez aprobado previamente por la Comisión Paritaria del Orecla, registrado en la Dirección General de Trabajo y Consejería de Presidencia del Gobierno de Cantabria y publicado en el Boletín Oficial de Cantabria. En caso de no existir acuerdo o convenio, cualquiera de las partes podrá ponerlo en conocimiento del Organismo con carácter previo a la celebración del acto de mediación conciliación.

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

Artículo 5º. Conflictos afectados y grado de vinculación a los procedimientos.

1. Serán susceptibles de someterse al trámite de mediación-conciliación con arreglo al procedimiento que determina este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Con carácter preceptivo:

I. Todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación de conformidad con lo establecido en el art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

II. Cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral. La intervención del Orecla en estos casos cumple el requisito de la conciliación previa exigido en los artículos 63 y siguientes del Texto Refundido de Ley de Procedimiento Laboral.

b) Con carácter obligatorio por pacto a través de cláusula de sumisión incorporada al Convenio de aplicación o pacto expreso:

I. Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga. En estos supuestos, la solicitud de mediación-conciliación deberá presentarse en el ORECLA con, al menos, 5 días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.

II. Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo o individual, debido a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

III. Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Voluntariamente por comparecencia ante el ORECLA de las partes afectadas por los siguientes conflictos laborales:

I. Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y cumplimiento de los servicios mínimos en caso de Huelga. Análogamente, solicitudes de intervención del ORECLA en el transcurso de huelgas.

II. Conflictos que se susciten en la negociación de los acuerdos de interés profesional regulados en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

III. Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo.

2. Serán susceptibles de someterse al arbitraje previsto en este Acuerdo Interprofesional los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de interés, a través de arbitrajes de equidad.

En ningún caso será posible acudir al arbitraje en casos de reclamaciones de salarios pendientes de pago por los que, en caso de insolvencia de la empresa, pudiera desprenderse responsabilidad del FOGASA, ni tampoco en conflictos de los que pueda derivarse la extinción de la relación laboral, debiendo acudir, exclusivamente, al trámite de mediación-conciliación.

La mediación-conciliación podrá ser obviada cuando las partes acuerden someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en la Sección segunda de este Capítulo III y, siempre que la materia no esté excluida de la posibilidad de arbitraje, según lo dispuesto en el párrafo anterior.

3. Quedan expresamente excluidos de tramitación ante el ORECLA los conflictos que versen sobre Seguridad Social. No obstante sí quedarán sometidos a los procedimientos de resolución extrajudicial los conflictos que recaigan sobre mejoras adoptadas en convenios colectivos o pactos individuales sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

4. Independientemente a la función mediadora, conciliadora y arbitral en los conflictos laborales expuestos, el ORECLA realizará una actividad preventiva al objeto de tratar de evitarlos en su origen. Esta actividad consistirá en la colaboración personal y material en la negociación colectiva y en la elaboración de planes de actuación ante probables conflictos.

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

CAPITULO II. EL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA

Artículo 6º.- El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

1. El ORECLA es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas y firmantes de este Acuerdo Interprofesional.

Este organismo se desarrollará en el ámbito de la Fundación de Relaciones Laborales, rigiéndose por sus Estatutos, por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones y demás disposiciones vigentes o que se dicten en lo sucesivo relativas a fundaciones.

Posee plena personalidad jurídica y capacidad de obrar. Sus recursos económicos tienen naturaleza pública.

2. El órgano de gobierno del ORECLA es la Comisión Paritaria con las funciones previstas en los Estatutos de la Fundación y en el capítulo IV de este Acuerdo.

Artículo. 7. De los Órganos de Mediación-Conciliación y Arbitraje.

1. De los Órganos Mediadores y Conciliadores.

Ordinariamente, y salvo las excepciones recogidas en este Acuerdo, los Órganos de resolución de conflictos en la modalidad de mediación-conciliación serán paritarios. La paridad, en este caso, se refiere a la composición del Órgano mediador-conciliador por mediadores-conciliadores libremente designados por cada una de las partes (demandante y demandado) en conflicto.

Cada Órgano mediador-conciliador estará compuesto de manera habitual por un secretario de actas y dos mediadores-conciliadores.

La Presidencia de cada Órgano mediador-conciliador será ejercida de forma alterna y con periodicidad anual, por los mediadores-conciliadores del banco social o empresarial. En caso de haber más de un mediador-conciliador del correspondiente grupo o banco, será Presidente el de mayor edad de entre éstos.

Serán funciones de la Presidencia de cada Órgano mediador-conciliador fijar y mantener el orden de las convocatorias y reuniones, dirigir el debate y proponer la correspondiente deliberación. Asimismo deberá constatar la unanimidad del acuerdo que se adopte.

Las propuestas realizadas por el órgano mediador-conciliador a las partes nacerán de las deliberaciones de dicho órgano, requiriendo que la propuesta cuente con el voto favorable de la mayoría de sus componentes, no teniendo el Presidente voto de calidad. Las propuestas se tendrán por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

2. De los Órganos arbitrales.

El Órgano de resolución, en la modalidad de arbitraje será ordinariamente unipersonal, salvo pacto expreso de las partes en el número de árbitros que lo compongan y se conformará para cada conflicto por el árbitro o árbitros que, elegido/s por las partes, acepte/n dictar el correspondiente Laudo.

Artículo 8º.- De la Secretaría del ORECLA.

La Secretaría del ORECLA se integra por Secretarios elegidos de acuerdo con las normas de selección de la Fundación. Cada conflicto registrado será tramitado en todas sus fases por el mismo Secretario o, si ello no fuera posible, por el suplente que determine la Gerencia del Organismo.

Bajo la coordinación y supervisión del Gerente de la Fundación, las funciones del Secretario de actas en la tramitación de los conflictos serán las siguientes:

a) Convocar, por orden del Presidente del Órgano mediador-conciliador y del árbitro/s, al resto de mediadores-conciliadores y a cada una de las partes en conflicto.

b) Asistir en los expedientes y levantar actas de las reuniones en las que constarán necesariamente los acuerdos adoptados.

CVE-2010-10560

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

c) Hacer certificaciones de las actas a petición de cualquiera de las partes y emitir todos aquéllos certificados que sean necesarios en el desempeño de la labor del Organismo.

d) Otorgar reconocimiento de representación a cualquiera de los interesados en un procedimiento previa comparecencia escrita y firmada.

Artículo 9º.- De la Oficina y Registro del ORECLA.

En el ORECLA existe una oficina y un registro siendo los trámites administrativos impulsados de oficio. Para ello, el ORECLA contará con la dotación humana, material y económica precisa para desarrollar los procedimientos regulados en el presente Acuerdo.

Artículo 10º .- Del Cuerpo de Mediadores-Conciliadores del ORECLA.

1. La lista de las personas que componen el Cuerpo de Mediadores-Conciliadores se facilitará a los demandantes de los servicios del ORECLA.

El Cuerpo de Mediadores-conciliadores del ORECLA se compone de dos Grupos:

a) Grupo fundacional: son las personas designadas por las organizaciones fundacionales firmantes de este Acuerdo Interprofesional.

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo pueden sustituir a sus mediadores-conciliadores designados. Por acuerdo unánime de todos los miembros de la Comisión Paritaria, se podrá modificar el número total de Mediadores-Conciliadores.

b) Grupo mixto: Formado por aquellas personas que designen las organizaciones o asociaciones empresariales y sindicales, que no sean firmantes del presente Acuerdo, en un 50% respectivamente. Su número no podrá superar el 30% de los mediadores-conciliadores fijados por la Comisión Paritaria, en cada momento.

La inclusión en el grupo mixto requerirá una solicitud motivada dirigida a la Comisión Paritaria del Organismo, y un pronunciamiento razonado sobre su admisión, o no, por las organizaciones firmantes del presente Acuerdo. Para resolver la solicitud, se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, el nivel de representatividad, el carácter sectorial o intersectorial de la organización y el grado de utilización del Organismo.

En caso de no existir personas designadas por alguna organización empresarial o sindical parte en un conflicto, se le informará del Cuerpo de Mediadores-Conciliadores ya existente para su designación.

2. Los mediadores en el ejercicio de sus actuaciones estarán sometidos a una total confidencialidad y a guardar absoluta reserva con respecto a las informaciones a que tengan acceso y al contenido de las deliberaciones. Los mediadores, en el ejercicio de la función mediadora, podrán solicitar de las partes en conflicto los datos e informes necesarios para el cumplimiento de su misión, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

3. Abstención de los mediadores-conciliadores: No podrán actuar de mediadores-conciliadores en un conflicto quienes tengan interés directo en el mismo o hayan representado o asesorado a alguna de las partes en cualquier otra instancia, ya sea administrativa, judicial u otro foro negocial.

El mediador-conciliador deberá poner en conocimiento de la Secretaría del ORECLA su abstención, siendo sustituido, por otro mediador-conciliador de igual origen.

La Comisión Paritaria del Orecla deberá iniciar un procedimiento sancionador a aquel mediador-conciliador que no respete el deber de abstención tipificado en el párrafo anterior. El régimen y procedimiento sancionador será desarrollado por la propia Comisión Paritaria. En todo caso se garantizará el trámite de audiencia al sancionable.

4. La Comisión Paritaria del ORECLA refundirá en un Estatuto del Mediador las condiciones de colaboración de las personas designadas como mediadores del organismo y el régimen disciplinario al que quedan sujetas.

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

Artículo 11º.- Del Cuerpo de Árbitros del ORECLA.

El ORECLA dispone de un Cuerpo de Árbitros laborales compuesto por personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo, designados, unánimemente, por las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional.

La lista de las personas que componen el Cuerpo de Árbitros se facilitará a los demandantes de los servicios del ORECLA. No obstante las partes en conflicto podrán designar, de mutuo acuerdo, a un árbitro/s ajeno/s a los que componen el cuerpo de árbitros.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN-CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 12º .- Principios rectores de los Procedimientos.

1.- Los procedimientos de resolución del ORECLA se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

2.- Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo, a las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Paritaria del ORECLA, y, para el caso de intervención en conflictos en el ámbito de Administraciones Públicas, a lo establecido en el Convenio o Acuerdo específico firmado entre la Administración correspondiente y los representantes del personal de su ámbito.

3.- Se consideran días hábiles todos los días del año, excluidos sábados, domingos, 24 y 31 de diciembre, fiestas nacionales y festivos a efectos laborales en la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el municipio de Santander.

4.- El derecho de elección del mediador-conciliador es facultad exclusiva de las partes sometidas al trámite de mediación-conciliación. Esta facultad no es ejercitable por los coadyuvantes.

En todo tipo de designaciones las partes deberán actuar de la siguiente manera: Si la designación debe hacerla la empresa o empleador, se efectuará de entre los mediadores propuestos por las Organizaciones Empresariales. Si la designación debe hacerla el trabajador o trabajadores se efectuará de entre los mediadores propuestos por las Organizaciones Sindicales.

La oficina del ORECLA asignará provisionalmente al inicio del procedimiento un mediador, sin perjuicio de que las partes ejerciten la opción de su derecho de elección según lo regulado en este artículo y en 17.2 de este Acuerdo. La asignación provisional estará subordinada a la elección efectuada por las partes.

Asignado el mediador-conciliador o, en su caso, ejercitado el derecho de elección por las partes en tiempo y forma, la designación será respetada siempre y cuando no impida la celebración de la comparecencia en la fecha y la hora a la que las partes hayan sido citadas.

5.- En caso de arbitraje, la designación del Árbitro/s es competencia exclusiva de las partes, que podrán delegarla en el ORECLA, o someterse al procedimiento descrito en el apartado tercero del Art. 22 de este Acuerdo."

Artículo 13.- Colaboración con otros organismos de negociación colectiva.

1. Coordinación.

Los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos que hayan establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión con carácter previo a la utilización de los procedimientos del ORECLA.

En caso de no haberse cumplido dicho trámite y por voluntad de todas las partes, podrá acordarse que el propio organismo realice una consulta a la comisión paritaria que corresponda.

En el caso de que la Comisión Paritaria correspondiente resuelva la consulta, se notificará a las partes, pudiendo cualquiera de ellas solicitar la reanudación de la conciliación-mediación. De no haber resolución en el plazo previsto en el procedimiento regulador de la correspon-

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

diente Comisión Paritaria o, a falta de éste, en 15 días hábiles, el ORECLA citará a las partes para un nuevo acto de mediación-conciliación.

2. Colaboración.

El ORECLA pondrá a disposición de las Comisiones Paritarias y de las Mesas Negociadoras de Convenios Colectivos o Pactos de empresa que así lo soliciten los medios materiales y humanos necesarios para su mejor funcionamiento.

Sección 1ª: Del Procedimiento de Mediación-Conciliación

Artículo 14º. Efectos del Procedimiento de Mediación-Conciliación.

1. Respecto a la prescripción y caducidad de plazos legales.

a) La equiparación de la mediación-conciliación del ORECLA a la conciliación del art. 63 de la Ley de Procedimiento Laboral implica que, presentada solicitud de mediación-conciliación al ORECLA se produce la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción. El cómputo de la caducidad y de la prescripción se reanudará o reiniciará, respectivamente, al día siguiente de finalizada la mediación-conciliación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación, sin que ésta se haya celebrado.

b) En el caso de conflictos surgidos por discrepancias en el período de consultas, exigido por los artículos 40; 41; 47; y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la interposición del trámite de mediación y conciliación ante el ORECLA no supondrá la ampliación de los plazos previstos en la Ley.

2. Respecto a la fuerza del pacto alcanzado:

El pacto pondrá fin al conflicto, con obligación de cumplir lo establecido en el acuerdo conciliatorio.

a) En conflictos colectivos: El acuerdo adoptado entre las partes en trámite de mediación-conciliación en conflicto colectivo, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 154-2 de la Ley de Procedimiento Laboral y en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En conflictos individuales: Lo acordado tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, con las garantías de ejecución previstas en la Ley de Procedimiento Laboral vigente.

3. Finalización del trámite sin acuerdo.

Se dará por terminado el procedimiento de mediación-conciliación sin avenencia cuando, transcurridos quince días hábiles desde que se inste el procedimiento, no se hubiera llegado a un acuerdo en conciliación o aceptado por las partes las propuestas de mediación que se hubieren efectuado, salvo que aquéllas, soliciten de común acuerdo al órgano mediador-conciliador la prórroga de dicho plazo, excepto para materias sujetas a plazos de caducidad.

Artículo 15.- Sujetos legitimados para solicitar la Mediación-Conciliación.

De acuerdo con el tipo de conflictos que se someten al ORECLA, estarán legitimados para instar la mediación-conciliación:

1. Los sujetos legitimados según la legislación vigente.

2. En los conflictos de carácter colectivo, el ORECLA deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes Organizaciones Sindicales y Empresariales representativas en el ámbito en el que se suscite el conflicto, a efectos de su participación como coadyuvantes en el procedimiento, si así lo consideran conveniente.

Artículo 16º.- Solicitud de Mediación-Conciliación.

La promoción en los casos de la mediación-conciliación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al ORECLA, que deberá contener:

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

a) Datos identificativos del solicitante y de aquéllos contra los que se solicita la intervención del ORECLA y sus domicilios.

En los procedimientos de carácter colectivo (conflicto colectivo, convocatoria de huelga, cumplimiento de servicios mínimos, seguridad y mantenimiento, periodos de consultas...), deberá indicarse el número aproximado de trabajadores afectados, la descripción del grupo o sector empresarial y la identificación de las organizaciones empresariales y sindicales, representativas en el ámbito en el que se suscite el conflicto, a los efectos de su participación en el procedimiento, si así lo consideran conveniente.

b) En caso de conflictos individuales o plurales, además de los anteriores, se hará constar: categoría o grupo profesional, antigüedad y salario diario de cada trabajador.

c) Acreditación, en su caso, de la propia representación.

d) Objeto del conflicto, con constancia de la petición de las partes.

e) Acreditación de haber solicitado la intervención de la Comisión Paritaria en el caso de conflictos de interpretación o aplicación de convenios o pactos colectivos, cualquiera que sea su eficacia, en el caso de tener prevista obligatoriamente esta intervención en el propio convenio o pacto de empresa, y según lo previsto en el apartado primero del art. 12 de este Acuerdo.

f) La voluntad del solicitante de designar, o no, mediador.

h) Fecha y firma.

A los efectos de facilitar dicho escrito, el ORECLA tendrá a disposición de los interesados modelos normalizados.

La falta de alguno de los requisitos mencionados no será impedimento para la citación de las partes al acto de conciliación y mediación. Los defectos que se observen, se subsanarán al inicio de la comparecencia, excepto en aquellos casos en que el escrito resulte ininteligible o no se especifique suficientemente el objeto de la conciliación o las partes afectadas.

Artículo 17º.- Convocatoria de las partes y nombramiento de mediadores.

1. Recibida la solicitud de mediación-conciliación, que será debidamente registrada, el Orecla comunicará a la otra u otras partes afectadas por el conflicto el inicio del procedimiento de mediación-conciliación, citando a las mismas a comparecencia en un plazo no superior a diez días hábiles desde la presentación del escrito de solicitud, con las excepciones que se contemplan en el articulado de este Acuerdo.

2. El organismo convocará a los mediadores-conciliadores conforme establece el artículo 12, y las disposiciones que se recogen en el presente artículo.

En el caso de que se nombren 2 ó más mediadores, la parte afectada por el procedimiento podrá solicitar la sustitución del asignado sin tener que alegar causa alguna.

En el plazo de dos días tras la recepción de la citación, podrá solicitar su cambio y proponer, si lo estima conveniente, a uno o a varios miembros del Cuerpo de mediadores-conciliadores para sustituir el inicialmente asignado por el ORECLA.

3. El organismo asignará un solo mediador en los siguientes supuestos:

a).-En los procedimientos de reclamación de cantidad inferiores a 600 €, reclamación de derechos que puedan cuantificarse en una cantidad inferior a la anteriormente señalada y las sanciones leves, cuando la parte demandante no designe mediador.

b).- Cuando se conozca por los datos que obran en el organismo que alguna de las partes no va a comparecer.

c).- Por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrán adoptar las modificaciones que sean precisas en relación con otras posibles excepciones a las aquí reguladas.

4. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, cualquiera de las partes, antes de la celebración de la mediación-conciliación, podrá solicitar que el acto se celebre con la designación de otro mediador según lo regulado en el artículo 12 de este Acuerdo.

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

Artículo 18.- Tramitación, desarrollo y finalización del acto de mediación-conciliación.

1.- Convocadas las partes, se iniciará la tramitación del procedimiento. El ORECLA podrá acumular aquéllos asuntos y expedientes en los términos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral.

2. En cualquier momento hasta la celebración del acto, la parte no solicitante podrá presentar escrito de alegaciones ante el registro del organismo.

3. La asistencia al acto de mediación-conciliación, una vez cumplimentados los trámites anteriores, será obligatoria, debiendo comparecer las partes por sí mismas o por medio de sus representantes o apoderados, debidamente acreditados. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores.

Además de otros medios admitidos en derecho, tendrá validez la representación otorgada mediante escrito del interesado designando específicamente al que comparece como representante o por simple comparecencia y manifestación del representante siempre que en este supuesto sea reconocido como tal por la otra parte y se considere suficiente por el órgano mediador quien advertirá al representante de las responsabilidades en que pueda incurrir caso de no existir tal representación e incumplirse las obligaciones contraídas por tal motivo.

La incomparecencia de una o ambas partes, no justificada debidamente, dará lugar a la formalización de la oportuna acta de conciliación intentada sin efecto o de archivo.

4. Del trámite de mediación-conciliación se levantará acta en la que se hará constar los nombres y condiciones personales de los asistentes, representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto, postura de cada una de las partes y, en su caso, acuerdos que se adopten o constatación de la desavenencia.

Sucintamente, la parte no solicitante podrá hacer constar en la redacción del acta únicamente aquéllas manifestaciones de carácter técnico-jurídico y con relevancia para el procedimiento laboral.

Dichas manifestaciones podrán ser contestadas por la solicitante en las mismas condiciones sin que, en ningún caso, haya posibilidad de réplica o dúplica.

5. En caso de desacuerdo, el Órgano Mediador-conciliador ofrecerá a las partes, siempre que la materia lo admita, la posibilidad de someterse al trámite de arbitraje previsto en el artículo siguiente.

6. El Secretario del ORECLA en el conflicto librará certificaciones del acta respectiva a cada una de las partes, a los efectos que procedan.

Los acuerdos adoptados que pongan fin a un procedimiento de huelga o conflicto colectivo que tengan eficacia general podrán ser entregados, mediante copia certificada y previa la solicitud oportuna, a todos aquéllos que acrediten un interés legítimo. Los acuerdos adoptados referidos al resto de los procedimientos solo podrán ser entregados a los interesados y a la autoridad laboral o judicial, cuando sean requeridos.

7. En caso de mediación-conciliación en conflictos colectivos sectoriales de interpretación o aplicación de normas o convenios colectivos, se librará copia del acta de la misma a la Administración laboral correspondiente, a efectos de su publicación.

Artículo 19.- Procedimientos en materia de Huelga y Servicios Mínimos o de Seguridad y Mantenimiento.

1. En los supuestos en que sea obligatorio la mediación-conciliación, a través de cláusula de sumisión incorporada al Convenio de aplicación o pacto expreso, la solicitud de mediación-conciliación deberá presentarse en el ORECLA con, al menos, 5 días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.

El escrito de solicitud incluirá, además de los requisitos generales del artículo 15, los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia a la parte empresarial.

El ORECLA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación y convocar a las partes al acto de mediación-conciliación a celebrar antes de tres días hábiles siguientes a la solicitud.

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

2. Cuando la mediación-conciliación se plantee en relación con la concreción de los servicios de seguridad, mantenimiento y cumplimiento de servicios mínimos, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes citándose a las mismas para la mediación conciliación en un plazo de 24 horas desde la solicitud, o desde la constatación de desacuerdo en el acto de mediación-conciliación, que se haya podido celebrar por la convocatoria de la huelga. En dicho procedimiento, los mediadores serán los que participaron en la mediación-conciliación que se haya podido celebrar por la convocatoria de huelga salvo circunstancias excepcionales que lo impidan.

3. En los supuestos de conflictos con convocatoria de huelga se remitirá acta del trámite de mediación-conciliación a la autoridad laboral que corresponda, para su conocimiento y efectos.

Sección 2ª. Del Procedimiento de Arbitraje.

Artículo 20.- El Procedimiento de Arbitraje.

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, cuyo laudo será de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación-conciliación previsto en la sección anterior, o hacerlo tras su agotamiento sin avenencia o durante su transcurso, siempre que la materia no esté excluida de la posibilidad de arbitraje, esto es: reclamaciones de salarios pendientes de pago por los que, en caso de insolvencia de la empresa, pudiera desprenderse responsabilidad del FOGASA, ni tampoco en conflictos de los que pueda derivarse la extinción de la relación laboral.

Artículo 21.- Sujetos legitimados para solicitar el Arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 14 de este Acuerdo.

Artículo 22.- Instancia del Arbitraje.

1. La promoción de este procedimiento requerirá la presentación de un escrito de promoción ante el ORECLA suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

2. El escrito de promoción deberá expresar el nombre del árbitro o árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el ORECLA la designación de los mismos.

Asimismo, deberá contener:

a. La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes Organizaciones Empresariales y Sindicales representativas de dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b. Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral.

c. El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

d. Domicilio de las partes afectadas.

e. Fecha y firma de las partes.

3. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros y cuando no se haya delegado la designación, el ORECLA presentará a las partes promotoras del arbitraje, y en el plazo de tres días, la lista que compone el Cuerpo de Árbitros del ORECLA de la que una y otra parte, por mayoría, descartarán sucesiva y alternativamente los nombres

CVE-2010-10560

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

que estimen convenientes hasta que quede un número de nombres igual al número de árbitros del Órgano Arbitral establecido por las partes. De no haber habido acuerdo en el número de árbitros el Órgano Arbitral se compondrá de un solo árbitro.

Artículo 23.- Iniciación y tramitación del arbitraje.

1. La actividad del Órgano Arbitral comenzará inmediatamente tras su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el Órgano Arbitral considere oportunos, garantizándose, en todo caso, el derecho de audiencia a las partes y posibles coadyuvantes, proposición de pruebas, así como el principio de igualdad y contradicción. De las sesiones que se produzcan se levantará Acta por la Secretaría del ORECLA, con el visto bueno del Árbitro/s.

2. Una vez formalizado el escrito de promoción o el compromiso de sumisión a arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

Artículo 24.- Finalización del arbitraje.

1. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del Órgano Arbitral.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el Órgano Arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado en todo caso y notificarse a las partes inmediatamente.

3. El contenido del laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo, siendo dicho laudo objeto de depósito en el ORECLA y remitido a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

Artículo 25.- Motivos de impugnación del Laudo Arbitral.

El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido, en el plazo de treinta días que prevé el artículo 67.2 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, ante el Juzgado de lo Social y mediante el procedimiento de impugnación de convenios si es de índole colectiva, por alguno de los siguientes motivos:

a) El Órgano Arbitral se haya excedido de sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al escrito de promoción o compromiso arbitral.

b) El procedimiento seguido haya vulnerado notoriamente los principios que han de guiarlo.

c) Se rebase el plazo establecido para dictar el laudo.

d) El laudo vulnere derechos fundamentales, derecho necesario o el principio de norma mínima.

Artículo 26.- Efectos del Laudo Arbitral.

1. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

2. En razón a la legitimación ostentada por las partes tendrá los efectos de Convenio Colectivo. En su caso, poseerá los efectos de Sentencia firme de acuerdo con la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

CAPÍTULO IV. LA COMISIÓN PARITARIA DEL ORECLA

Artículo 27.- La Comisión Paritaria del ORECLA.

1º) La Comisión Paritaria del ORECLA se compone de cuatro miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Acuerdo.

CVE-2010-10560

MIÉRCOLES, 14 DE JULIO DE 2010 - BOC NÚM. 135

Sus reuniones se llevarán a cabo previa petición de cualquiera de sus miembros a las que asistirá el Gerente de la Fundación como secretario de actas, con voz pero sin voto.

Podrán asistir a las reuniones de esta Comisión, igualmente con voz pero sin voto:

- Un representante de la Administración cuando sea invitado, por aquella.
- Cualquier otra persona que se estime conveniente por los miembros integrantes de la Comisión.

2º) Corresponde a la Comisión Paritaria del ORECLA:

- a) La aplicación y seguimiento del presente Acuerdo,
- b) Elevar propuestas de modificación, a las organizaciones firmantes.
- c) Resolver las reclamaciones y aclaraciones que pudieran realizar los usuarios del organismo.
- d) Las funciones o competencias recogidas en el artículo 10.

En relación con las materias descritas en los dos apartados anteriores, cualquier acuerdo que no se adopte por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria pasará a ser debatido por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Acuerdo.

3º) Asimismo, serán funciones de la Comisión Paritaria:

- Participar en la elaboración, ejecución y/o desarrollo del plan de actuación anual y presupuestos de cada año así como conocer el grado de cumplimiento de los mismos.
- Conocer de la elaboración de las cuentas y justificaciones de gastos del ORECLA.
- Participar en los procesos de selección de personal previa a la contratación conforme se establezca en las normas que apruebe al efecto el Patronato de la Fundación.
- Cualquier otra función que se encomiende en los Estatutos de la Fundación.

En las materias descritas en el presente apartado tercero, será necesario que cualquier acuerdo se adopte por unanimidad. En caso de no alcanzarse acuerdo, pasará a debatirse por el Patronato de la Fundación.

Artículo 28.- Comisión de Administración del Acuerdo.

Se crea una Comisión de Administración de este Acuerdo Interprofesional, para su interpretación y para el efectivo y correcto desarrollo del ORECLA.

Las organizaciones firmantes, estipulan que al objeto de favorecer la mayor eficacia del Acuerdo y del propio Organismo, las personas que formen parte de esta comisión coincidan con las designadas en la Comisión Paritaria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogados y sustituidos expresamente los anteriores Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, publicados los días 10.7.97; 12.1.98, 13.5.99, 24.1.2001, 13.11.2007 en el B.O.C., así como el Reglamento de Funcionamiento del ORECLA de 13.5.99.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- El presente Acuerdo entrará en vigor a los 15 días de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

[2010/10560](#)

CVE-2010-10560