

4. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN.

4.3. PROPOSICIONES NO DE LEY ANTE EL PLENO.

RECONOCIMIENTO DE LA LABOR DE LA FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA) Y GARANTIZAR SU CONTINUIDAD, PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA. [10L/4300-0436]

Escrito inicial.

PRESIDENCIA

La Mesa del Parlamento de Cantabria, en su sesión del día de hoy, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, ha acordado admitir a trámite ante el Pleno y publicar la proposición no de ley, N.º 10L/4300-0436, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, relativa a reconocimiento de la labor de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA) y garantizar su continuidad.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta las catorce horas del día anterior a la sesión en que haya de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación, de conformidad con el artículo 102.1 del Reglamento de la Cámara.

Santander, 10 de febrero de 2023

EL PRESIDENTE DEL
PARLAMENTO DE CANTABRIA,

Fdo.: Joaquín Gómez Gómez.

[10L/4300-0436]

"A LA MESA DEL PARLAMENTO DE CANTABRIA

El Grupo Parlamentario Socialista, en virtud del presente escrito y de conformidad con lo establecido en el artículo 176 y 177 del vigente Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente Proposición no de Ley relativa a reconocer la labor de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria y garantizar su continuidad.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Las relaciones laborales, al igual que las sociedades en las que se dan, han ido evolucionando; especialmente, desde que la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), allá por 1919.

Una organización internacional, de la que forman parte 187 estados, que establece, entre otras cuestiones, la libertad sindical, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil o la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Es en una de estas cuestiones en la que nos queremos detener; concretamente, en la negociación colectiva.

Y es que esta parte es uno de los pilares fundamentales sobre los que se asientan las relaciones laborales y que sustentan, en gran medida, que no se produzca conflictividad laboral. Todo ello sin obviar que el conflicto, como tal, ha de entenderse como uno de los elementos inherentes a una sociedad democrática en la que las libertades de pensamiento y de expresión resultan fundamentales para promover la participación institucional, social y económica. Y en esta asunción es donde se entiende necesario el dotarnos de mecanismos eficaces para su resolución de manera acordada y autónoma.

La negociación colectiva es, en esencia, el proceso voluntario por el que se reúnen los representantes de las empresas y de los trabajadores con el objetivo de llegar a acuerdos de cara a la aplicación de las condiciones laborales en torno a una generalidad sobre el ámbito en que se circunscribe. Hasta tal punto es importante la negociación colectiva que nuestra propia Constitución la recoge en su artículo 37.

En desarrollo de este precepto constitucional, los artículos 83 y 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconocen la entidad de los acuerdos interprofesionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para el establecimiento de medidas dirigidas a evitar y solucionar los conflictos laborales. En el mismo sentido, la Ley 36/2011, de

10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, recoge en el Capítulo I de su Título V (artículos 63 a 68 incluidos) el reconocimiento a los sistemas nacidos del diálogo social para evitar el conflicto judicializado, por tanto, para su resolución previa a la vía judicial a través de los mecanismos mencionados anteriormente y por los constituidos al amparo de los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, en todo caso poniendo al frente el valor de la autonomía colectiva.

A la hora de aplicar los resultados de la negociación colectiva cuando se producen conflictos y hasta mediados de los años 90, la solución consistía en enviar a los tribunales cualquier tipo de conflicto laboral para que, por vía judicial, se resolvieran. Una cuestión que, con el tiempo y debido a la cantidad de expedientes que se remitían a los juzgados, acabó por demostrarse ineficaz.

Es así como, en 1996, se concreta el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC), que suponía la creación de un mecanismo para agilizar estos trámites y que, en Cantabria, trae consigo la creación de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA) que, en estos años, ha tramitado decenas de miles de expedientes, con un alta tasa de resolución y reduciendo notablemente los tiempos de resolución, haciendo de esta manera evidente la necesidad de un mecanismo de este tipo.

En 2007 se decide que la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria pase a ser el único canal de solución autónoma de conflictos laborales con carácter previo a la vía judicial. Sin embargo, y como advertencia de lo que podría ser el porvenir, hemos conocido la noticia de que la Junta de Castilla y León, por mandato del consejero de Industria, Comercio y Empleo, Mariano Veganzones (Vox), anunció el inicio de los trámites para disolver el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

A pesar de que SERLA resolviera más de 3.500 expedientes durante 2022, de que sea el mecanismo que articule una parte de la negociación colectiva, de que haya sido avalado explícita y específicamente por la STS 729/2020 y de que la negociación colectiva esté, como hemos señalado, recogida en la Constitución Española. Vox suprimirá, con la complicidad de su socio de Gobierno, el Partido Popular, un elemento clave en las relaciones laborales, la autonomía colectiva y el diálogo social.

Ante esta situación, el Grupo Parlamentario Socialista, presenta las siguientes propuestas de resolución:

1. El Parlamento de Cantabria reconoce a la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA) como un actor fundamental para mantener un correcto funcionamiento en las relaciones laborales, la autonomía colectiva y el diálogo social en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

2. El Parlamento de Cantabria insta al Gobierno de Cantabria a garantizar la continuidad de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA) como elemento encargado de resolver las discrepancias laborales y la potenciación de la negociación colectiva, los derechos laborales y la competitividad de las empresas, garantizando, a su vez, el cumplimiento con los derechos de asociaciones sindicales y empresariales, empresas y personas trabajadoras. empresarios y trabajadores.

En Santander, a 8 de febrero de 2023

Fdo.: Noelia Cobo Pérez. Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista."