

DECRETO 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.

### TÍTULO III

#### De la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León

Artículo 8. Creación y adscripción.

1. En el seno del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, órgano colegiado complejo, se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León como órgano de asesoramiento y consulta especializado en materia de negociación colectiva. Ejercerá las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en el convenio colectivo de aplicación, en los supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas, estará adscrita orgánicamente a la Dirección General con competencias en materia de relaciones laborales, que facilitará los medios administrativos y materiales necesarios para el adecuado funcionamiento de aquélla.

3. La Comisión contará, para el ejercicio de las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias a los que se refiere el apartado primero, con la asistencia técnica de la Fundación «**Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León**» u órgano que asuma el conocimiento de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad.

Artículo 9. Composición.

1. La Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León estará integrada por los siguientes miembros:

- a. El Presidente, designado por el titular de la Consejería que ostente las competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales, previo acuerdo con las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales más representativas de la Comunidad, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.
- b. Seis vocales:
  - 1. Dos representantes de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León designados por el titular de la Consejería que ostente las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral
  - 2. Dos representantes de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular de la Consejería que ostente las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, a propuesta vinculante de éstas.
  - 3. Dos representantes de las organizaciones empresariales más representativas en la Comunidad de Castilla y León, nombrados por el

titular de la Consejería que ostente las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, a propuesta vinculante de aquéllas.

Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad, que serán nombrados en la forma prevista en este apartado para aquellos.

2. Con carácter rotativo, en la forma en que se determine en la Orden que regule el régimen de organización y funcionamiento de esta Comisión, ostentará la condición de vicepresidente uno de los vocales de la misma, quien sustituirá al presidente en los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad.

3. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario del centro directivo que ostente las competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

4. La duración de las funciones de los miembros representativos de la Comisión será de cuatro años, con posibilidad de reelección por idénticos períodos. En los casos de extinción anticipada del mandato las organizaciones podrán proponer el nombramiento de un nuevo representante, durante el tiempo que reste para la expiración del mandato.

5. El cese de los miembros representativos de la Comisión se producirá por el transcurso de los cuatro años de duración de funciones previsto en el apartado anterior, por fallecimiento o cualquier otra causa que imposibilite el ejercicio de dichas funciones, así como por acuerdo vinculante de la organización que representa.

Artículo 10. Presidencia de la Comisión.

Corresponde al Presidente de la Comisión:

- a) Ostentar la representación de la Comisión.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
- c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
- d) Ejercer su derecho al voto.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
- f) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.
- g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

Artículo 11. Vocales de la Comisión.

1. Corresponde a los vocales de la Comisión:

- a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.
- b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en

dictámenes o decisiones que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

- c) Participar en los debates de las sesiones.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

2. Los vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 12. Secretario de la Comisión.

1. Corresponde al Secretario de la Comisión:

- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.
- c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.
- d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.
- e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes, acuerdos y decisiones aprobados por la Comisión.
- f) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.
- g) Coordinar los servicios administrativos de la Comisión.
- h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Secretario será sustituido por otro funcionario adscrito a la Comisión.

Artículo 13. Régimen de funcionamiento.

1. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, y con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de un vocal de la Comisión.

2. La convocatoria de cada reunión de la Comisión deberá señalar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito, preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, por los medios más idóneos para garantizar la recepción con una antelación mínima de tres días hábiles salvo en los casos de urgencia, que deberá luego apreciarse por la Comisión o cuando otra cosa se disponga en este decreto.

3. De cada reunión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

4. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

5. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos se requiere la presencia, al menos, de la mitad de sus miembros, debiendo estar entre ellos de forma necesaria el Presidente y el Secretario o, en su caso, quienes les sustituyan y, al menos un representante de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, un representante de las organizaciones sindicales, y uno de las organizaciones empresariales representadas en la Comisión.

6. Los acuerdos se adoptarán por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros, cuando intervenga en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Para el ejercicio del resto de funciones, incluidas las relativas a la extensión de convenios colectivos, los acuerdos se adoptaran igualmente por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros de la comisión. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe podrán formular voto particular por escrito, en el término de veinticuatro horas, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen o informe.

7. A iniciativa de los miembros de la Comisión, podrán asistir a las deliberaciones, con voz y sin voto, expertos por cada una de las organizaciones que conforman la comisión.

#### Artículo 14. Funciones.

Las funciones de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León son:

- a. Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y en el procedimiento de extensión de un convenio colectivo establecido en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- b. Funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

#### Artículo 15. Funciones consultivas.

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los

convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente decreto. Dicha solicitud será incluida en el orden del día de la sesión siguiente, sea de convocatoria ordinaria o extraordinaria, según corresponda.

Las consultas se referirán a las siguientes materias:

- a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- c) Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

2. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 16. Ámbito de actuación en materia consultiva.

La Comisión conocerá de los asuntos relacionados con las materias a que se refiere el artículo anterior, cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea igual o inferior al de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y respecto a la posible aplicación de un convenio colectivo a una determinada empresa siempre que la implantación territorial de la misma se circunscriba al territorio de Castilla y León.

Artículo 17. Legitimación para solicitar a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León el ejercicio de funciones consultivas.

Estarán legitimados para consultar a la Comisión de Convenios Colectivos de Casilla y León sobre las materias a que se refiere el artículo 15.

- a) Las organizaciones empresariales más representativas en la Comunidad de Castilla y León.
- b) Las organizaciones sindicales más representativas de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.
- c) Cualquier órgano o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- d) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Artículo 18. Funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

1. La Comisión resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las

condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo siempre que concurren las condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

2. Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

- a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. Y cuando así estuviese previsto en el convenio colectivo de aplicación.
- b) Que no fuera aplicable el procedimiento que se haya establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo incluido el compromiso previo de someter aquellas a un arbitraje voluntario y vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

3. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión por mayoría cualificada de dos tercios de sus miembros la elección de dicho procedimiento. En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días hábiles a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Legitimación para solicitar a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León el ejercicio de las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Ante la imposibilidad de constituir una comisión, estarán legitimadas las organizaciones sindicales más representativas en el sector de aplicación del convenio colectivo.

Artículo 20. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte pudiendo presentarse en el registro de la Consejería de Economía y Empleo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, las solicitudes podrán presentarse de forma electrónica. Para ello, los solicitantes deberán disponer de DNI electrónico de un certificado digital de clase 2CA de firma electrónica emitido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, así como aquellos otros certificados que hayan sido previamente reconocidos por esta Administración y sean compatibles con los diferentes elementos habilitantes y plataformas tecnológicas corporativas.

La solicitud irá acompañada de la siguiente documentación:

- a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.
- b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI, y dirección de correo electrónico a las que se les puedan efectuar comunicaciones.
- c) Acreditación de haberse desarrollado el período de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, pronunciamiento de la misma.
- e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito regional para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83-2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, resultado de la misma.
- g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.
- h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, salvo que las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, en cuyo caso bastará con presentar la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.
- i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer. Tales relaciones deben ser coincidentes con las aportadas en el proceso de consulta realizado con carácter previo en el seno de la empresa.
- j) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia. Esta información debe ser

coincidente con la aportada en el proceso de consulta realizado con carácter previo en el seno de la empresa.

- k) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 18.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.
- l) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las partes legitimadas para solicitar la intervención de esta Comisión, hubiesen acudido previamente a los instrumentos de solución extrajudicial de conflictos y se hubiesen pronunciado al respecto, la Comisión una vez tenga conocimiento de esta situación, solicitará a la Fundación «**Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León**» o entidad que desarrolló el correspondiente procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, el traslado del expediente.

2. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su período de aplicación.

3. Una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el Secretario de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días naturales con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanasen las deficiencias, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

El Secretario remitirá inmediatamente copia de la solicitud a la otra parte de la controversia para que en el plazo de diez días naturales efectúe las alegaciones que considere procedentes.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión a efectos de que se pronuncien por mayoría cualificada de dos tercios de sus miembros en el plazo de cuarenta y ocho horas, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento.

En el supuesto de no alcanzarse la citada mayoría la Comisión procederá al archivo de la solicitud y se dará por concluido el procedimiento, levantando acta al efecto, sin perjuicio de volver a presentar nueva solicitud posteriormente.

Artículo 21. Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión.

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma, en el plazo de tres días a contar desde el día siguiente a la adopción del acuerdo previsto en el artículo anterior, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por la Fundación «**Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León**» o entidad que conoció del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos en el caso de haber intervenido previamente o en su defecto será elaborado por el personal de la Dirección General con competencias en materia de relaciones laborales, o en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León en virtud del principio de colaboración entre administraciones públicas, en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente a la recepción de la solicitud del informe efectuada por el Secretario, durante el cual se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, y presentadas en su caso alegaciones, se celebrará una reunión de la Comisión, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto con a la convocatoria se dará traslado a cada uno los miembros de la Comisión de una copia del referido informe para su análisis y estudio.

3. Las notificaciones en el procedimiento se realizarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Asimismo podrán efectuarse por vía electrónica, siempre y cuando el/los miembro/s de la Comisión hayan manifestado su voluntad en tal sentido.

#### Artículo 22. Decisión de la Comisión.

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

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

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

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

4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

#### Artículo 23. Designación de árbitros.

1. El árbitro a propuesta de una parte y con la conformidad de la otra, será una persona de reconocido prestigio, imparcial, independiente y experto en materia de relaciones laborales, nombrado por el Presidente de la Comisión.
2. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo. En otro caso, la Comisión, previa convocatoria al efecto, designará al árbitro que corresponda con carácter rotatorio de la lista de árbitros, designados conforme a los criterios que se determinen en la normativa de desarrollo, y adscritos a la Comisión.
3. Una vez designado el árbitro por la Comisión, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud y la documentación indicada en el artículo 20 y señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 18.3.
4. La Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos del artículo 21.

Artículo 24. Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro.

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.
2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo.
5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión dentro del plazo máximo establecido en el artículo 18.3, que lo notificará a las partes legitimadas que solicitaron el procedimiento.
6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Artículo 25. Compensaciones económicas en la Comisión.

1. Para el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros no tendrán derecho a la percepción de compensaciones económicas.

2. Los árbitros designados por la Comisión, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recibirán, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo y conforme a las disponibilidades presupuestarias existentes, una compensación económica por sus actuaciones en materia de solución de discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos.

Disposición adicional única. Inicio de funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.

Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente decreto, se celebrará la primera reunión ordinaria de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Queda derogado el Decreto 114/2004, de 21 de octubre por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, así como el Reglamento interno de organización y funcionamiento de la Comisión de las Relaciones Laborales y de su Observatorio en lo que se oponga al presente decreto.

Disposición final primera. Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente decreto será de aplicación lo establecido en el Capítulo IV del Título V de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Disposición final segunda. Habilitación de desarrollo.

Se faculta al titular de la Consejería con competencia en materia de relaciones laborales a dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución de este decreto. Del mismo modo y a propuesta del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, aprobará las normas de funcionamiento interno.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 3 de abril de 2014.

El Presidente de la Junta de Castilla y León, Fdo.: Juan Vicente Herrera Campo

El Consejero de Economía y Empleo, Fdo.: Tomás Villanueva Rodríguez