

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

5286 *Corrección de errores del Decreto-ley 9/2020, de 24 de marzo, por el que se regula la participación institucional, el diálogo social permanente y la concertación social de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Cataluña.*

Advertido error en la inserción de la publicación del Decreto-ley 9/2020, de 24 de marzo, por el que se regula la participación institucional, el diálogo social permanente y la concertación social de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Cataluña, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 148 de 25 de mayo de 2020, se efectúa la oportuna rectificación, procediendo a la publicación íntegra del Decreto-ley:

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

El artículo 67.6.a) del Estatuto prevé que los decretos ley son promulgados, en nombre del Rey, por el Presidente o Presidenta de la Generalidad.

De acuerdo con el anterior, promulgo lo siguiente, Decreto-ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Cataluña tiene una larga tradición de diálogo, participación institucional, y espacios de concertación social, con los que ha tejido tanto una riqueza institucional como un importante espacio de fertilidad de los movimientos asociativos y de todo tipo de organizaciones. El impulso del movimiento sindical y del asociacionismo empresarial catalán es muy primerizo en el contexto del sur de Europa. Es relevante y muy característico de la sociedad catalana considerar que la sociedad civil organizada debe ser un agente activo en los diferentes espacios de participación que le puedan ser propios.

Las sociedades democráticas y de más participación de la Unión Europea se caracterizan y distinguen por la institucionalización del diálogo social entre la Administración pública y los agentes económicos y sociales representados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La normativa internacional, en concreto el Convenio número 150 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1978, ratificado en 1982, dispone en su artículo 5 que todo miembro que haya ratificado el Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores.

En el ámbito comunitario, la Comunicación de 12 de agosto de 2004, sobre el diálogo social europeo, destaca la importancia adquirida del diálogo social, porque lo considera una forma óptima de hacer efectivo el principio de subsidiariedad en la práctica y porque ha contribuido a la mejora de la gobernanza a escala económica y social, a causa de que las organizaciones empresariales y sindicales, las direcciones empresariales y los representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas son muy próximos y conocen muy directamente la problemática que se vive en los centros de trabajo. De hecho, son los protagonistas del mercado de trabajo y de las relaciones sociales que se establecen. En el caso de las organizaciones sindicales, al mismo tiempo, se han erigido también como interlocutores, con un espíritu más amplio, de la construcción de los derechos sociolaborales.

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea, el 17 de noviembre de 2017 proclamaron el pilar europeo de derechos sociales, con ocasión de la Cumbre social a favor del trabajo y crecimiento justo celebrada en Göteborg. El pilar social basa

sus veinte principios en dar a la ciudadanía nuevos derechos sociales más efectivos. Concretamente, en su vigésimo principio, menciona que el diálogo social tiene un papel fundamental en el refuerzo de los derechos sociales y el crecimiento sostenible e inclusivo. Los interlocutores sociales, a todos los niveles, desarrollan un papel crucial en el desarrollo y aplicación del pilar europeo de derechos sociales, de conformidad con su autonomía para la negociación y la celebración de acuerdos y su derecho a la negociación colectiva y la acción colectiva. Así pues, el cumplimiento de los principios y el derechos definidos en el pilar europeo es responsabilidad conjunta de las instituciones y los interlocutores sociales, lo cual pone de relieve el énfasis en la potenciación del diálogo social mediante la participación institucional.

El Estatuto de autonomía de Cataluña prevé, en el artículo 4.2, que los poderes públicos de Cataluña han de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos sean reales y efectivas; han de facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social, y han de reconocer el derecho de los pueblos a conservar y desarrollar su identidad. Así mismo, en el artículo 25.5 se menciona que las organizaciones sindicales y empresariales tienen derecho a cumplir sus funciones en los ámbitos de la concertación social, la participación y la colaboración social.

A su vez, los puntos 3 y 4 del artículo 45 prevén que los poderes públicos han de adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, han de impulsar y promover su participación en las empresas y las políticas de pleno empleo, de fomento de la estabilidad laboral, de formación de las personas trabajadoras, de prevención de riesgos laborales, de seguridad y de higiene en el trabajo, de creación de unas condiciones dignas en el puesto de trabajo, de no discriminación en razón de género y de garantía del descanso necesario y de las vacaciones retribuidas.

A su vez, la Generalidad debe promover la creación de un espacio catalán de relaciones laborales establecido en función de la realidad productiva y empresarial específica de Cataluña y de sus agentes sociales, en el que han de estar representadas las organizaciones sindicales y empresariales y la Administración de la Generalidad. En este marco, los poderes públicos han de fomentar una práctica propia de diálogo social, de concertación, de negociación colectiva, de resolución extrajudicial de conflictos laborales y de participación en el desarrollo y la mejora del entramado productivo.

Con carácter imperativo, su artículo 45.6 prevé que las organizaciones sindicales y empresariales han de participar en la definición de las políticas públicas que les afecten. La Generalidad debe promover la mediación y el arbitraje para la resolución de conflictos de intereses entre los diversos agentes sociales.

Estos preceptos conectan con los que prevé la normativa estatal, en la que la Constitución asigna a los poderes públicos, tal como se dispone en el artículo 9.2, la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integre sean reales y efectivas, la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y la facilitación de la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Una manifestación relevante de esta participación es la que se adjudica a las organizaciones sindicales y empresariales, al amparo del artículo 7, para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Se trata, en definitiva, de posibilitar la participación de las organizaciones sociales en asuntos de interés público, complementando la vía parlamentaria, que es el vehículo principal, pero no el único, mediante el cual los ciudadanos y ciudadanas participan en la vida pública.

Por otra parte, los artículos 9.2, 129.1 y 148.1.1 regulan, respectivamente: la participación organizada de las personas en la vida política, económica, cultural y social; la participación de las personas que estén interesadas en la actividad de los organismos públicos (participación institucional), y la posibilidad de que las comunidades autónomas se doten de instituciones de autogobierno en el ámbito de sus competencias.

La Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y el 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, han atribuido el ejercicio de este derecho de participación solo a las organizaciones sindicales y empresariales que tengan la condición de más representativas. Esta diferencia de trato entre organizaciones en razón del criterio de mayor representatividad ha sido considerada conforme a la Constitución por el Tribunal Constitucional, el cual ha conceptualizado el derecho de participación institucional como parte integrante del contenido adicional del derecho de libertad sindical, que puede atribuirse a unas organizaciones y no a otras si el criterio utilizado para ello responde a razones objetivas y no arbitrarias.

Los sindicatos más representativos pueden recibir del legislador más facultades y derechos que incrementan el núcleo esencial del artículo 28.1 de la Constitución. Se trataría, en consecuencia, de derechos adicionales que se concederían a unos sindicatos y no a otros, siempre que se respete y garantice el núcleo esencial de la libertad sindical, que debe ser garantizado para todo el mundo. Una vez aceptada la diferencia de trato, con el límite indicado, el marco legal puede atribuir a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas una relevante posición jurídica en la participación en la gestión de los asuntos públicos de naturaleza socioeconómica.

En Cataluña, la participación de los agentes sociales en la gestión de los asuntos de relevancia pública se pone claramente de manifiesto por el reconocimiento de su presencia en numerosas entidades o empresas públicas, así como en comisiones, consejos u otros órganos colegiados de participación. Así, se hace efectiva en la práctica la presencia institucional de los agentes sociales más representativos, ya que numerosas normas autonómicas regulan distintas formas de participación de los agentes sociales en relación con actividades de naturaleza socioeconómica.

En este sentido, es fundamental seguir reforzando e impulsando un marco propio que nos permita seguir mejorando la competitividad, el cambio de modelo productivo y la cohesión social. Cataluña siempre ha apostado por disponer de espacios estables en los que, mediante la concertación se establezcan acuerdos con los agentes económicos y sociales. Un ejemplo nuclear es el Consejo de Relaciones Laborales, creado por la Ley 1/2007, de 5 de junio, y su vocación de impulsar y reforzar un marco propio de relaciones laborales, que se ha denominado marco catalán de relaciones laborales. Los ámbitos territoriales y locales también se han caracterizado, por la proximidad y la adaptación a realidades socioeconómicas diversas, como espacios clave de participación institucional.

Gran parte del desarrollo efectivo del derecho de participación institucional encuentra su origen real en los procesos de concertación social, un activo indudable del sistema democrático, que se ha formalizado en Cataluña desde los inicios de la transición democrática y que llegan hasta nuestros días, pero que también tienen referentes históricos. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, actuando de manera voluntaria, defendiendo intereses generales y asumiendo la tarea de relevancia institucional, han llegado a acuerdos con el Gobierno de la Generalidad de Cataluña de indudable importancia y relevancia en el ámbito económico y social, por la variedad de materias que se tratan en estos acuerdos.

Es por ello que la existencia de un gran número de empresas y organizaciones en Cataluña con representación unitaria y/o sindical facilita e impulsa la negociación y el acuerdo, tanto en el marco de las mismas empresas como en la negociación sectorial. En este sentido, el papel de las organizaciones económicas y sindicales en el impulso de este marco propio de relaciones laborales es fundamental, ya que sus acuerdos no solo afectan el ámbito de sus respectivos afiliados, sino que son de aplicación general.

Los agentes sociales han demostrado una larga experiencia de concertación social desde el primer Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) publicado en el DOGC el 23 de enero de 1991, en ejercicio de su autonomía y representatividad, para orientar la negociación colectiva para la construcción de un modelo de competitividad de las empresas y del conjunto de la economía del país, acuerdos interprofesionales que han sido renovados y actualizados hasta el quinto, con vigencia hasta el año 2020.

Del primer Acuerdo Interprofesional de Cataluña nace el Tribunal Laboral de Cataluña, un sistema extrajudicial y de resolución de conflictos configurado como un instrumento de resolución de conflictos, y que entró en funcionamiento el 12 de mayo de 1992. Después de más de veinticinco años al servicio de la resolución de conflictos en el mercado de trabajo catalán, se valora extraordinariamente su tarea por los operadores jurídicos, agentes y Administración. Esta institución del marco de relaciones laborales catalán desarrolla funciones reconocidas en el ordenamiento jurídico laboral, dado que se configura como el instrumento de resolución extrajudicial de conflictos al que se refieren los artículos 86 y 91, o la disposición adicional decimotercera 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. A los efectos de los objetivos de esta Ley, es también relevante que en este marco normativo dispositivo, de orden laboral, se ha desarrollado en sí el marco catalán de relaciones laborales a partir también de un mandato del mismo Estatuto de autonomía, en concreto, del reiterado artículo 45. En efecto, este precepto en su punto 4 interpela los poderes públicos a fomentar prácticas propias del diálogo social y la concertación, y también en la resolución extrajudicial de conflictos laborales, y, en su punto 5, a promover la mediación y el arbitraje para la resolución de conflictos de intereses entre los diversos agentes sociales. Vista tanto la trayectoria como los fundamentos estatutarios que promueven este órgano, como también los principios de autonomía de las partes en el tránsito de los conflictos que allí se resuelven, en esta Ley se propone un modelo diferente de relación del Tribunal Laboral de Cataluña con la Generalidad, proponiendo un modelo más en sintonía con los nuevos tiempos y sin la participación pública. En este sentido, sin embargo, y para reforzar al mandato estatutario, se propone mediante esta Ley que se garantice su financiación mediante convenios u otros instrumentos a fin de que cumpla sus finalidades, con un modelo de autogestión más propio de lo que debe ser un órgano de resolución extrajudicial de conflictos.

El Pacto por el Empleo en Cataluña del trienio 1998-2000 destacó por el consenso obtenido entre la Generalidad de Cataluña y los agentes sociales, así como por el acuerdo de creación del Consejo Catalán de la Formación Profesional y del Observatorio del Mercado de Trabajo. Introducía también medidas innovadoras, como los incentivos en empresas que potenciasen el empleo sobre la base de la reordenación de la jornada laboral, o bien la reducción de horas extraordinarias.

El 16 de febrero de 2005 se firmó el Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana, con 86 medidas acordadas, que representa el primer documento de este tipo consensuado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales, fruto del citado proceso singular basado en el diálogo, la concertación y el consenso entre todas las partes, y donde se articulan una serie de instrumentos que pretenden seguir impulsando el diálogo social y la negociación como forma de abordar cuestiones relacionadas con la función de representación de los intereses de las organizaciones empresariales y sindicales.

El 16 de febrero de 2007 se inicia, con una declaración conjunta, la revisión del Acuerdo estratégico para la internacionalización cuando todavía faltaba un año de ejecución del periodo previsto inicialmente, y el 7 de julio de 2008 se firma el nuevo Acuerdo por la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana 2008-2011. Las partes firmantes, coincidentes en que hay que darle continuidad, valoran que el Acuerdo debe ser un proceso de concertación social permanente y ponen el acento en una serie de ámbitos donde se hace necesario llevar a término actuaciones transformadoras para impulsar la productividad y la competitividad de la economía catalana y la calidad de su empleo. La cohesión social que vuelve a ser un eje fundamental de la estrategia de futuro.

El 15 de mayo de 2013, el Gobierno de la Generalidad y los agentes económicos y sociales firmaron el documento de base para el impulso de la competitividad, el empleo y la cohesión social que tenía que suponer la renovación del Acuerdo estratégico hasta el 2016 y acuerdan establecer un marco de diálogo social permanente con el fin de llegar a acuerdos y de impulsar actuaciones que permitan alcanzar lo antes posible la recuperación económica y la creación de empleo en Cataluña.

Las organizaciones sindicales y empresariales también han demostrado su capacidad para participar y aportar activamente a la construcción de los grandes consensos nacionales a través de la firma de distintos pactos nacionales en varios ámbitos. Así, por ejemplo, en el año 2005, suscriben el Pacto Nacional por la Educación, en 2007, el Pacto Nacional por la Vivienda; en 2008 el Pacto Nacional por la inmigración; en 2013, el Pacto Nacional para la Infancia. El proceso de elaboración de los pactos nacionales ha sido basado en la concertación con los agentes económicos y sociales. También, más recientemente, en el año 2019, han participado en el Pacto Nacional por el Conocimiento. Entre muchos otros ejemplos que se podrían mencionar, estamos ante un conjunto de instrumentos de país que permiten una gobernanza más compartida y una clara muestra del esfuerzo por participar activamente en ella de estas organizaciones.

Hay que hacer especial mención a que el 27 de julio del 2017 se firma el Pacto Nacional para la Industria, que concreta la estrategia y las acciones en: competitividad y empleo industrial; la dimensión empresarial y financiación; industria 4.0 y digitalización; formación; infraestructuras y energía; y sostenibilidad y economía circular y su contenido está alineado con las directrices comunitarias.

Por otra parte, el marco normativo de Cataluña ha desarrollado algunos ámbitos de diálogo social y/o participación de los agentes sociales en materias concretas. Así, la Ley 3/1997, de 16 de mayo, con el consenso de los agentes sociales integrantes del Consejo de Trabajo, crea el Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña (CTESC, actualmente regulado por la Ley 7/2005, de 8 de junio), como órgano consultivo y de asesoramiento al Gobierno en las materias socioeconómicas, laborales y ocupacionales; la Ley 1/2007, de 5 de junio, crea el Consejo de Relaciones Laborales, que es un órgano de participación institucional, de diálogo y de concertación social en materia de relaciones laborales para hacer efectivo el espacio catalán de relaciones laborales, entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cataluña y la Administración de la Generalidad; la Ley 13/2015, de 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña que tiene por objeto ordenar el sistema de empleo de Cataluña, con la creación del Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Cataluña. Esta Ley tiene la vocación de recoger la doctrina y el espíritu de la Unión Europea, en que la participación de los agentes económicos y sociales es un principio básico y fundamental para garantizar la máxima coordinación y sinergia de todos los recursos, con el protagonismo activo de las asociaciones empresariales y sindicales y con el conjunto de las administraciones públicas, y refuerza, al mismo tiempo, el marco catalán de relaciones laborales.

El presente Decreto-ley opta de manera clara y decidida por seguir potenciando los mecanismos de concertación social, reconociendo los agentes sociales y garantizándolos para que puedan realizar eficazmente su tarea en todos los ámbitos e instancias de participación institucional que se creen, en desarrollo, si procede, de los citados acuerdos de concertación social.

La existencia, por lo tanto, de espacios donde se lleva a cabo el ejercicio del derecho de participación institucional, la tradición de diálogo, y al mismo tiempo, la no existencia de una norma específica que fije el marco jurídico aconsejan dictar un Decreto-ley que, con carácter general, regule y ordene los criterios de acuerdo con los que se podrá determinar qué organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el territorio autonómico catalán pueden participar en las diferentes entidades y empresas públicas y de la Administración de la Generalidad de Cataluña. La importante y relevante tarea atribuida a estas organizaciones hace necesario, igualmente, regular los criterios de reparación económica de los gastos en que estos incurran a causa de las funciones que se deriven de esta participación institucional, funciones que les son atribuidas exclusivamente por haber llegado a la condición de organización sindical o empresarial más representativa.

Cataluña se une, con el presente Decreto-ley, a otros territorios que han regulado por norma del máximo rango legal la participación institucional, el diálogo y la concertación social en su ámbito territorial respectivo, con la voluntad de dejar claramente recogido en una norma con rango legal propio el compromiso del Gobierno de reconocer la

implicación y participación de los agentes sociales en la vida económica y social de Cataluña. Este ha sido el caso de la Comunidad Valenciana, la Región de Murcia, Aragón, entre otros.

Con este Decreto-ley se desarrolla el Estatuto de autonomía, cuando atribuye a la Generalidad la competencia exclusiva sobre sus instituciones de autogobierno, según lo que se dispone en el artículo 150; y la competencia para constituir instituciones que fomenten el pleno empleo y el desarrollo económico y social en el ámbito de sus competencias; así como la planificación, ordenación y promoción de la actividad económica, en el sentido del artículo 152.

En relación con las circunstancias que rodean las diferentes manifestaciones de la participación institucional, las personas que han de ejercer las funciones correspondientes, en los términos que prevé este Decreto-ley, deben velar por el interés general que es subyacente al desarrollo de los objetivos y de las atribuciones que corresponden a la entidad, organismo o empresa a considerar en cada caso.

Por último, hay que remarcar que constituye un objetivo de este Decreto-ley regular los correspondientes mecanismos de evaluación, seguimiento y control, a fin de que la gestión de las compensaciones económicas previstas para fomentar el ejercicio del derecho de representación institucional por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas se realice con transparencia en cumplimiento de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, de acuerdo con su título II, y distinguir organizaciones sindicales y empresariales de los grupos de interés regulados en el Decreto-ley 1/2017, de 14 de febrero.

El artículo 64 del Estatuto de autonomía de Cataluña regula la figura del Decreto-ley como disposición legislativa provisional que, en caso de una necesidad extraordinaria y urgente, puede dictar el Gobierno y que requiere la validación expresa del Parlamento si se quiere mantener su vigencia más allá de los 30 días subsiguientes a su promulgación. En los mismos términos consta en el artículo 38 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad.

Este Decreto-ley se fundamenta en la necesidad extraordinaria y urgente de tramitar una norma con rango legal que vehicule, en el sí de los diferentes órganos e instituciones, la participación institucional de los agentes que la tienen reconocida por la Ley. La práctica institucional y administrativa de los últimos años ha comportado que se esté produciendo la participación institucional de estos agentes en muchos órganos, en los que se toman decisiones y se construyen consensos altamente relevantes por muchas de las instituciones de nuestro país. Pero, a pesar de ello, no hay una norma que ordene jurídicamente y con garantías este aspecto.

En unos momentos de tanta intensidad en las relaciones entre administraciones, instituciones y agentes, y donde los consensos políticos y socioeconómicos toman tanta relevancia, es fundamental dotar de seguridad jurídica estos espacios a los efectos de que ninguna de las decisiones y de las políticas que se puedan construir puedan verse afectadas por la falta de las garantías jurídicas oportunas.

Tampoco es ajeno a este contexto el acuerdo sobre representatividad alcanzado por las organizaciones empresariales más representativas en Cataluña, Fomento del Trabajo Nacional y Pimec (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña), con la mediación del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. Este acuerdo, además de pacificar la representación empresarial, ha conllevado la desjudicialización del largo conflicto vivido en los últimos años y, al mismo tiempo, un compromiso ineludible de la Generalidad de Cataluña para facilitar la reordenación y refuerzo de la representación empresarial en Cataluña. En este sentido, se justifica también la necesidad extraordinaria y urgente en el hecho de que es preciso reordenar la representación empresarial allí donde se produce y, con esta norma, se da impulso a este mandato, definiendo la participación de las organizaciones empresariales y reordenándola en base a los acuerdos alcanzados. Por otra parte, se cumple con el mandato de realizar las modificaciones normativas para adecuar el escenario de la representación al nuevo

escenario, así como a las interpretaciones judiciales que se han producido sobre el marco competencial de la Generalidad de Cataluña.

A su vez, el tránsito administrativo ha incorporado cambios de criterio sobre cómo ha de participar la Generalidad de Cataluña y las administraciones en general, en determinadas instituciones, fundaciones y otros órganos con personalidad jurídica propia. La necesidad de adecuar con carácter urgente la composición de los órganos, pero también, la forma en que participan los gobiernos y las administraciones, interpela la urgencia para dar respuesta. Este es el caso, por ejemplo, del Tribunal Laboral de Cataluña.

Este Decreto-ley se estructura en 11 artículos, que se distribuyen en tres capítulos. El primero de ellos relativos a las disposiciones generales, que incorpora aspectos como el objeto, las definiciones y el ámbito de aplicación. El segundo capítulo se dedica al contenido de la participación institucional, y prevé la creación del Consejo del Diálogo Social de Cataluña, y establece los derechos y deberes en el ejercicio de la participación institucional, el diálogo social y la concertación social. Finalmente, el tercer capítulo prevé aspectos relativos a la financiación, tanto de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, como del Tribunal Laboral de Cataluña.

Por último, el Decreto-ley recoge una disposición adicional, tres disposiciones transitorias y dos disposiciones finales.

En virtud de lo que prevé el artículo 38 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la Presidencia de la Generalidad y del Gobierno;

Por todo ello, en uso de la autorización concedida por el artículo 64 del Estatuto de autonomía de Cataluña;

A propuesta del consejero de Trabajo, Asuntos Social y Familias, y de acuerdo con el Gobierno, decreto:

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1.1 Es objeto de este Decreto-ley la regulación del marco de la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cataluña en los órganos, entidades o empresas públicas integrados en la Generalidad de Cataluña, mediante comisiones, consejos u otros órganos colegiados de participación, que tengan atribuidas competencias en materias laborales, sociales y socioeconómicas que afecten los intereses económicos y sociales de trabajadores y trabajadoras y del empresariado.

1.2 También es objeto de este Decreto-ley el desarrollo de los ámbitos de diálogo social permanente y concertación social que permitan el desarrollo efectivo de los apartados 3, 4 y 6 del artículo 45 del Estatuto de autonomía de Cataluña.

Artículo 2. *Definiciones.*

2.1 A los efectos de lo que se dispone en este Decreto-ley, se entiende por participación institucional el ejercicio de tareas y actividades de defensa y promoción de los intereses generales comunes e intersectoriales que corresponden a trabajadores y empresarios.

2.2 A los efectos de lo que dispone este Decreto-ley, se entiende por diálogo social permanente y concertación social la participación, la interacción, la negociación y las conversaciones que se llevan a cabo de forma estable y en todos los ámbitos que determina la presente norma, con el objetivo de alcanzar consensos entre las administraciones y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia de acción social y económica de interés general, especialmente en ámbitos como la mejora del empleo y su calidad y dignidad; la dinamización empresarial e

industrial; el crecimiento económico sostenible e inclusivo; y la preservación del estado del bienestar.

Artículo 3. *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas y criterios de representatividad.*

3.1 Son organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de Cataluña, a los efectos de lo que se dispone en este Decreto-ley, las que tengan esta condición de acuerdo con lo que prevén los artículos 6.2 a) y 7.1 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y la disposición adicional sexta 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, así como aquellas normas que, en desarrollo de los citados preceptos, se puedan dictar, en el marco de las competencias que tenga atribuidas la Generalidad de Cataluña, en cada momento.

3.2 Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas se distribuyen esta representación en función del acuerdo que hayan alcanzado entre ellas, y, en su defecto, se establece a partir de la aplicación de las normas y procedimientos previstos para su determinación.

3.3 Para la determinación específica del número de representantes de estas organizaciones, tanto sindicales como empresariales, a las entidades previstas en el artículo 1 se debe aplicar el criterio de proporcionalidad en relación con su representatividad en Cataluña, y de paridad entre las representaciones sindicales y empresariales.

3.4 La designación de las personas representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas se hace de acuerdo con las propuestas formuladas por estas organizaciones mediante sus órganos de dirección competentes y se debe respetar que, como mínimo, haya igual número de mujeres que de hombres. Corresponde su nombramiento al Gobierno, al consejo o consejera del Departamento donde esté adscrito, o a quien corresponda, en función de la norma reguladora o de creación de cada órgano.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación.*

4.1 La participación institucional, el diálogo social permanente y la concertación social establecidos en este Decreto-ley se deben ejercer en los términos que la legislación específica de cada órgano de los departamentos de la Generalidad de Cataluña, entidades o empresas públicas establezca, y en los ámbitos de intervención siguientes:

a) Entidades públicas integradas en la Administración de la Generalidad de Cataluña que tengan atribuidas competencias en materias de carácter laboral o social. Se incluyen todas aquellas entidades públicas u organismos autónomos que tengan competencias en materia de trabajo, empleo, formación profesional, economía social, política de inmigración vinculada al mercado de trabajo, y en general cualquier otra materia de relevancia laboral, económica o social.

b) Entidades públicas integradas a la Administración de la Generalidad de Cataluña que tengan atribuidas competencias en materias socioeconómicas y de fomento del desarrollo económico y social. Se incluyen todas aquellas entidades públicas u organismos autónomos que tengan competencias de desarrollo autonómico, política industrial, seguimiento de la política autonómica en todo lo que haga referencia a la aplicación de los fondos estructurales comunitarios, política sanitaria, política de desarrollo territorial y de medio ambiente, servicios sociales, política de inmigración, educación, enseñanza superior, vivienda, infraestructuras y movilidad, protección social, y en general cualquier otra competencia que, por su relevancia socioeconómica, se considere conveniente adecuar a los mecanismos de participación institucional y diálogo social permanente que regula este Decreto-ley.

4.2 La participación institucional también es aplicable a aquellas otras materias que las administraciones determinen en función de sus intereses y de la relevancia socioeconómica de las mismas.

4.3 El presente Decreto-ley también es de aplicación a aquellas otras administraciones públicas de Cataluña, así como sus organismos autónomos integrados y su sector público, que así lo determinen por el acuerdo de sus órganos de Gobierno, si al mismo tiempo se determinan materias de participación, así como los recursos con el fin de hacerlo efectivo. Los nombramientos previstos en el artículo 3.4 se llevan a cabo de acuerdo con la normativa específica que les sea de aplicación.

4.4 La regulación de la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los órganos de administración de empresas públicas en las que tengan reconocida su presencia se debe adecuar a lo que se disponga en su normativa específica.

4.5 El presente Decreto-ley no es aplicable a los órganos de participación, representación y negociación colectiva del personal funcionario y laboral incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, que se rigen por su regulación específica.

4.6 Este Decreto-ley no es aplicable a la regulación del derecho de negociación colectiva en el sector privado, que se rige por lo que se dispone en el título III 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, y en general a todos aquellos otros espacios de negociación que se puedan crear y producir por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y entre sí.

4.7 Las administraciones públicas han de velar por facilitar el diálogo social permanente y la concertación social en las iniciativas que se desarrollen en los ámbitos y materias que prevén los apartados a) y b) del punto 1 de este artículo. A tal efecto, se han de que constituir órganos de seguimiento con el fin de garantizarlo.

CAPÍTULO 2

Contenido de la participación institucional, del diálogo social permanente y de la concertación social

Artículo 5. Contenido de la participación institucional, del diálogo social permanente y de la concertación social.

La participación institucional, el diálogo social permanente y la concertación social se lleva a cabo mediante la representación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en consejos, comisiones, u órganos colegiados de dirección o similares, de participación, consultivos o de asesoramiento; así como en órganos e instituciones de participación o en mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómica, de acuerdo con las previsiones que se determinan en la normativa reguladora o de creación de cada entidad o empresa pública, así como en los órganos que prevé esta Ley.

Artículo 6. Consejo del Diálogo Social de Cataluña.

6.1 Se crea el Consejo del Diálogo Social de Cataluña, órgano colegiado de participación institucional y permanente, de carácter tripartito, que vela por el desarrollo del diálogo y la concertación social, adscrito al Departamento competente en materia de trabajo.

6.2 El Consejo del Diálogo Social de Cataluña es presidido por el presidente de la Generalidad de Cataluña, y se compone por los titulares de las secretarías generales de las organizaciones sindicales más representativas y por los titulares de las presidencias de las organizaciones empresariales más representativas, así como por el consejero o consejera competente en materia de trabajo.

6.3 El Consejo se reúne anualmente, convocado por la Presidencia i mediante propuesta del consejero o consejera competente en materia de trabajo, para acordar las prioridades del diálogo y la concertación social en Cataluña, y sus acuerdos serán elevados al Gobierno, mediante el consejero o consejera competente en materia de trabajo. Su funcionamiento se rige por la normativa reguladora de los órganos colegiados y sus acuerdos se toman por unanimidad.

Artículo 7. Comisión de Seguimiento del Consejo del Diálogo Social.

7.1 Se crea una Comisión de Seguimiento del Consejo del Diálogo Social de Cataluña, que coordina los trabajos para la elaboración de los acuerdos anuales del Consejo y valora la participación institucional, la concertación y el diálogo social permanente en Cataluña. Igualmente elabora anualmente una memoria de su estado, que se eleva al Consejo del Diálogo Social de Cataluña.

7.2 La Comisión de Seguimiento está compuesta por un miembro de cada uno de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y dos representantes del departamento competente en materia de trabajo, y es presidida por la persona que ocupe la secretaría general del departamento competente en materia de trabajo.

7.3 El nombramiento de los miembros de esta Comisión de Seguimiento corresponde al consejero o consejera competente en materia de trabajo, a propuesta de las entidades representadas.

7.4 El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento se rige por la normativa reguladora de los órganos colegiados, y sus acuerdos se adoptan por unanimidad de sus miembros.

Artículo 8. Derechos y deberes en el ejercicio de la participación institucional y del diálogo social permanente y la concertación social.

8.1 Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han de llevar a cabo sus tareas de representación que prevé este Decreto-ley de acuerdo con los principios de corresponsabilidad de las actuaciones, buena fe negociadora y confianza legítima.

8.2 Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en ejercicio de sus funciones de participación institucional, diálogo social permanente y concertación social, y de acuerdo con la normativa específica de cada entidad, órgano o empresa pública, donde participen, tienen atribuidas competencias para:

- a) Conocer, con carácter previo, los anteproyectos de ley o los proyectos de normas reglamentarias de desarrollo de normas legales, en relación con las materias de su competencia.
- b) Recibir información sobre los planes, programas y actuaciones desarrolladas sobre materias de su competencia.
- c) Participar en la elaboración de criterios, directrices y líneas generales de actuación, en relación con las materias de su competencia.

8.3 En el ejercicio de su tarea, las personas que ejerzan funciones de participación institucional y diálogo social permanente en los órganos correspondientes tienen los deberes siguientes:

- a) Asistir a las reuniones de los órganos de participación institucional en los que la organización sindical o empresarial a la que se pertenezca tenga reconocida legalmente su presencia.
- b) Custodiar los documentos a los que se tenga acceso en razón del ejercicio del derecho de participación institucional.
- c) Guardar la confidencialidad debida sobre las deliberaciones producidas en los órganos de participación, y no utilizar la información obtenida en las reuniones de los

mismos órganos y que haya sido declarada reservada para finalidades diferentes de las propias del debate, la negociación y la toma de decisión.

d) Cualquier otro deber que determinen las normas de funcionamiento de los órganos en que participen.

CAPÍTULO 3

Fomento de la participación institucional y del diálogo social permanente

Artículo 9. *Financiación.*

9.1 La Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña ha de consignar una partida presupuestaria específica destinada a financiar la participación institucional, la concertación y el diálogo social de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el fin de fomentar y garantizar adecuadamente el ejercicio de sus derechos y deberes, así como la tutela de derechos de información, asesoramiento, negociación colectiva que su condición de más representativos les otorga.

9.2 Esta partida presupuestaria se consignará como subvención nominativa en la sección correspondiente del Departamento competente en materia de trabajo, y tendrá carácter plurianual. A estos efectos, se ha de suscribir entre la Administración de la Generalidad de Cataluña y cada una de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas un convenio programa cuatrienal.

9.3 Esta financiación responde, únicamente, a las actividades que prevé este Decreto-ley, y, por lo tanto, no limitará la existencia de otras fuentes de financiación para realizar otras actividades u otros de distinto tipo, con fondos provenientes de esta o de otras administraciones.

9.4 La distribución de los recursos asignados se realiza en función de la representatividad determinada para cada organización sindical o empresarial el último día del año anterior, y se debe abonar de acuerdo con la normativa general de subvenciones, salvo la justificación de esta, que se acreditará con las certificaciones de asistencia de los miembros designados en los órganos de participación o representación de los que hayan sido nombrados, y de acuerdo con los criterios fijados en el convenio programa cuatrienal.

9.5 Adicionalmente a todo lo citado en materia de financiación, las organizaciones participantes en el Consejo de Diálogo Social de Cataluña previsto en este Decreto-ley recibirán una financiación adecuada por las tareas de representación y diálogo.

Artículo 10. *Tribunal Laboral de Cataluña.*

10.1 La Generalidad de Cataluña debe garantizar la existencia y la financiación del Tribunal Laboral de Cataluña, ente participado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el fin de hacer efectiva la solución extrajudicial de conflictos.

10.2 A tal efecto, y en atención a lo previsto en el artículo 45, apartados 4 y 6 del Estatuto de autonomía, respecto de la obligación de los poderes públicos de fomentar la resolución extrajudicial de conflictos laborales, así como de promover la mediación y el arbitraje, el Departamento competente en materia de trabajo ha de formalizar los instrumentos adecuados que garanticen la financiación plurianual, a fin de que estas finalidades se puedan desarrollar adecuadamente con una financiación suficiente.

Artículo 11. *Justificación y control de las subvenciones y obligaciones de colaboración.*

11.1 Los beneficiarios de las subvenciones reguladas en este Decreto-ley, en cumplimiento de los principios de transparencia, se someten a las actuaciones de control de la actividad económica y financiera que correspondan a la Intervención General de la Generalidad de Cataluña o a otros órganos de control competentes.

11.2 Los beneficiarios de las subvenciones reguladas en este Decreto-ley están obligados a prestar colaboración y a aportar toda la información que les sea requerida en el ejercicio de las actuaciones reguladas en el apartado anterior por parte de los órganos de control competentes, de acuerdo con la normativa de subvenciones vigente.

Disposición adicional primera. *Adaptación del Consejo de Relaciones Laborales.*

El Gobierno y los agentes sociales impulsarán un grupo de trabajo específico para revisar el contenido de la Ley 1/2007, del 5 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales, a los efectos de adecuarse a las necesidades del modelo de participación institucional, la concertación social y el diálogo social permanente que este Decreto Ley regula y dotándolo de la personalidad jurídica adecuada.

Disposición transitoria primera. *Adaptación en los órganos, entidades y empresas públicas.*

1. En un plazo máximo de seis meses se iniciarán los trámites con el fin de adaptar la participación institucional y del diálogo social permanente y la concertación social de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en las diferentes entidades o empresas públicas, órganos, instituciones y otros espacios de participación integrados en la Administración de la Generalidad de Cataluña, en los casos que proceda.

2. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a que se refiere este Decreto-ley deben ser oídas en el procedimiento de modificación normativa de la regulación de los órganos de participación institucional vigentes en el momento de entrada en vigor de la Ley.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación de la normativa vigente.*

Mientras se produce la adaptación a que hace referencia la disposición transitoria primera, continúan en vigor todas las normas que regulan la participación institucional en las entidades públicas y organismos autónomos de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza el Gobierno de la Generalidad de Cataluña para aprobar las disposiciones que sean necesarias para su desarrollo.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Este Decreto-ley entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Por lo tanto, ordeno que todos los ciudadanos y ciudadanas a los que sea aplicable este Decreto-ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y las autoridades a los que corresponda lo hagan cumplir.

Barcelona, 24 de marzo de 2020.–El Presidente de la Generalidad de Cataluña, Joaquim Torra i Pla.–El Consejero de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, Chakir El Homrani Lesfar.

(Publicado en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8096, de 26 de marzo de 2020.
Convalidado por la Resolución 753/XII del Parlamento de Cataluña, publicada en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8124, de 30 de abril de 2020)