

DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO

DECRETO 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales.

Preámbulo

El Estatuto de autonomía de Cataluña dispone en el artículo 45.4 que la Generalidad debe promover la creación de un espacio catalán de relaciones laborales en el que debe haber representadas las organizaciones sindicales y empresariales y la Administración de la Generalidad, y que, en este marco, debe fomentar una práctica de diálogo social, de concertación, de negociación colectiva, de resolución extrajudicial de conflictos laborales y de participación en el desarrollo y en la mejora del entramado productivo. El artículo 170 del Estatuto de autonomía dispone la competencia ejecutiva de la Generalidad en materia de trabajo y relaciones laborales, que incluye en todo caso las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

La Ley 1/2007, del 5 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales, crea el Consejo, como expresión de la voluntad de los agentes sociales y económicos y del Gobierno de fomentar y favorecer la participación institucional, la concertación y el diálogo social.

Una de las funciones esenciales del Consejo de Relaciones Laborales, de acuerdo con su Ley de creación, es la de fomentar y mejorar los distintos elementos que intervienen en la negociación colectiva en Cataluña, con el objetivo de impulsarla, orientarla y atender situaciones y circunstancias generales o particulares que puedan requerir atención y solución.

Esta función incluye diversas actuaciones que lleva a cabo la Comisión de Convenios Colectivos, como órgano especializado del Consejo, creado igualmente por la Ley 1/2007, del 5 de junio, y fruto también de la voluntad tripartita de los agentes sociales y del Gobierno.

El Decreto 29/2008, de 29 de enero, de organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, desarrolla los aspectos procedimentales básicos de funcionamiento interno del Consejo de Relaciones Laborales, articula la Comisión de Convenios Colectivos y desarrolla sus funciones.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, relativo al régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable y prevé, a falta de acuerdo entre las partes, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano autonómico equivalente, dependiendo de si la inaplicación de las condiciones de trabajo afecta a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma o no, siempre y cuando los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña no hayan solucionado la discrepancia previamente.

Por tanto, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, añade a las tradicionales funciones de observatorio de la negociación colectiva, de asesoramiento y consulta y de apoyo a la mejora de los contenidos negociales de la Comisión, estas funciones decisorias.

La regulación de esta nueva función hace necesario publicar un reglamento que proporcione una regulación completa de su composición, organización y funciones, derogando la sección cuarta del Capítulo II del Decreto 29/2008, de 29 de enero, de organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, que hasta ahora se ocupaba de algunas de las funciones de la Comisión de Convenios Colectivos, ejerciendo las competencias organizativas de la Generalidad de Cataluña y ejecutivas en materia de trabajo.

Así pues, los objetivos que persigue este decreto son los siguientes:

Primero: unificar y sistematizar la regulación de la composición, la organización y las funciones de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales, para que no se encuentre dispersa en dos normas.

Segundo: desarrollar las funciones decisorias atribuidas a la Comisión por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo

CVE-DOGC-B-13309113-2013

de aplicación y previendo una intervención de la Administración desde el punto de vista de garantía del procedimiento.

Tercero: adaptar la organización y el funcionamiento de la Comisión a esta nueva función decisoria, así como a las necesidades que se han ido planteando desde su constitución, garantizando la eficacia, agilidad y continuidad en el ejercicio de sus funciones.

Por todo ello, de conformidad con lo que prevén el artículo 26.e) de la Ley 13/2008, del 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno, y el Título IV de la Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, previo dictamen del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña,

A propuesta del consejero de Empresa y Empleo, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Jurídica Asesora y de acuerdo con el Gobierno,

Decreto:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

Este Decreto regula la composición, organización y funciones de la Comisión de Convenios Colectivos, creada por la Ley 1/2007, del 5 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 2

Naturaleza

La Comisión de Convenios Colectivos es un órgano especializado del Consejo de Relaciones Laborales, de carácter colegiado, de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración de la Generalidad de Cataluña y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adscrito al departamento de la Administración de la Generalidad competente en materia laboral, que actúa con total autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones, para el cumplimiento de las finalidades y los objetivos establecidos por la Ley 1/2007, del 5 de junio, y por las disposiciones que la desarrollan. Supletoriamente se rige por la normativa general reguladora de los órganos colegiados de la Administración de la Generalidad.

Artículo 3

Funciones

3.1 Corresponden a la Comisión de Convenios Colectivos las siguientes funciones:

a) Funciones de observatorio de la negociación colectiva catalana y de apoyo a la mejora de los contenidos negociales. Estas funciones engloban la información, el estudio, la documentación y su difusión, para fomentar la negociación colectiva, en particular en aquellos sectores donde existan especiales dificultades para ésta y, especialmente, incluye el impulso de la celebración de acuerdos interprofesionales sobre materias concretas. Además, esta función incluye también el apoyo a la mejora de los contenidos negociales, previo estudio del contenido de los convenios colectivos y el traslado de las conclusiones y propuestas de mejora a las partes responsables de la negociación, para hacerlos más adecuados a las nuevas situaciones y realidades del mundo del trabajo, formulando y promoviendo propuestas de buenas prácticas de negociación colectiva y difundiendo las buenas prácticas ya existentes.

b) Funciones consultivas y de asesoramiento, previa petición de parte, sobre el planteamiento adecuado del ámbito funcional de los convenios colectivos que se pretendan negociar, sobre la posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente, y sobre la interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su

CVE-DOGC-B-13309113-2013

ámbito funcional de aplicación. Igualmente, en iniciativas concretas de articulación de la estructura negocial, a petición de parte interesada, y de emisión del informe previsto en el artículo 7 del Real decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

3.2 Los informes y decisiones de la Comisión se entienden siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes, así como de las que correspondan al Tribunal Laboral de Cataluña como instancia en Cataluña de solución autónoma de conflictos fijada por la negociación colectiva.

Capítulo II

Composición y funcionamiento

Artículo 4

Composición

4.1 La Comisión de Convenios Colectivos está integrada por un máximo de 12 miembros distribuidos de la siguiente manera: 4 en representación de la Administración de la Generalidad, 4 de las organizaciones sindicales más representativas y en proporción a su representatividad, y 4 de las organizaciones empresariales más representativas, y en proporción a su representatividad. Uno de los miembros en representación de la Administración y uno por cada una de las organizaciones sindicales y empresariales que constituyen el Consejo de Relaciones Laborales, deben ser designados, obligatoriamente, de entre los miembros del Consejo de Relaciones Laborales. Los restantes, hasta el máximo total de 12, son nombrados por el consejero o consejera competente en materia laboral. Las organizaciones sindicales y empresariales, respetando la misma proporción establecida en el Consejo de Relaciones Laborales, deben hacer las correspondientes designaciones.

4.2 Las disposiciones sobre suplencias, duración en el mandato y cese, reguladas en el artículo 4 de la Ley 1/2007, del 5 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales, se aplican igualmente a las personas que integran la Comisión de Convenios Colectivos que no son miembros del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 5

Funcionamiento

5.1 La Comisión de convenios colectivos funciona en Pleno, en Comisión Técnica de Negociación Colectiva y también mediante la Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos, de acuerdo con lo que dispone este Decreto.

5.2 La convocatoria de cada reunión debe señalar el día, hora y lugar de la reunión, así como el orden del día, y debe ir acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se debe efectuar 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 aquellos casos de urgencia, que se debe apreciar después por la Comisión.

5.3 De cada reunión debe levantar acta la persona que ejerza las funciones de secretaria, y debe contener necesariamente la indicación de las personas asistentes, las circunstancias de lugar y tiempo en qué se ha efectuado la reunión, el orden del día, los puntos principales de las intervenciones, el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

5.4 Los miembros de la Comisión pueden 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 el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose así constar en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito en la misma.

5.5 Las actas se aprueban en la siguiente sesión. No obstante lo anterior, la persona que ocupa la Secretaría del Consejo de Relaciones Laborales puede emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

CVE-DOGC-B-13309113-2013

Artículo 6

Pleno de la Comisión

6.1 El Pleno de la Comisión de Convenios Colectivos está integrado por la persona que ocupa la Presidencia y todos los vocales que representan la Administración de la Generalidad y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y es asistido por el secretario o secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales.

6.2 Las sesiones de la Comisión de Convenios Colectivos en Pleno son presididas por el vicepresidente o vicepresidenta del Consejo de Relaciones Laborales o por la persona en quien delegue, de entre las personas miembros del Consejo de Relaciones Laborales representantes de la Administración de la Generalidad. Actúa como secretario/a, con voz pero sin voto, la persona que ocupa la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales, que extiende las actas de las sesiones.

6.3 Para la válida constitución de la Comisión en Pleno es necesaria la presencia, como mínimo, de las dos terceras partes de sus miembros, del vicepresidente o vicepresidenta del Consejo de Relaciones Laborales o de la persona en quien delegue y del secretario o secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales o persona que la sustituya.

6.4 A la Comisión en Pleno pueden asistir en calidad de expertas o asesoras, personas que no sean miembros del Consejo de Relaciones Laborales previa comunicación al vicepresidente o vicepresidenta del Consejo de Relaciones Laborales por parte de la organización que las invita y justificación de la necesidad.

6.5 Los acuerdos se adoptan, preferentemente, por consenso. Si esto no es posible, los acuerdos se adoptan con el voto favorable de las dos terceras partes de las personas asistentes.

6.6 Las personas miembros que discrepen del dictamen, informe o decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario pueden formular voto particular por escrito, en el plazo de veinticuatro horas, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen, informe o fallo.

6.7 La Comisión de Convenios Colectivos en Pleno ejerce las siguientes funciones:

- a) Designa a los miembros de la Comisión Ejecutiva y de la Comisión Técnica de Negociación Colectiva, a propuesta vinculante de cada uno de los grupos de representación.
- b) Ejerce funciones de observatorio de la negociación colectiva y de apoyo a la mejora de los contenidos negociales, así como funciones de seguimiento de los dictámenes e informes sobre consultas y asesoramientos en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos emitidos por la Comisión Técnica de Negociación Colectiva, así como del preceptivo informe en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, previstas en los artículos 9 y 10 de este Decreto.
- c) Aprueba las propuestas para la mejora de los contenidos de los convenios colectivos y las propuestas de buenas prácticas de negociación colectiva, y promueve y difunde las buenas prácticas ya existentes.

Artículo 7

Comisión Técnica de Negociación Colectiva

7.1 La Comisión Técnica de Negociación Colectiva es el órgano técnico de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales que ejerce las funciones consultivas y de asesoramiento previstas en el artículo 10 de este Decreto, de acuerdo con su reglamento de funcionamiento interno.

7.2 La integran personas expertas en materia de negociación colectiva, una por cada organización sindical y empresarial representada en el Consejo de Relaciones Laborales, y está asistida, con voz y sin voto, por la persona que ocupa la Secretaría General del Consejo de Relaciones laborales, con el apoyo de su personal técnico.

7.3 Emite dictámenes e informes sobre consultas y asesoramientos en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como el preceptivo informe en el supuesto de extensión de un convenio colectivo.

7.4 Para la válida constitución de la Comisión Técnica de Negociación Colectiva es necesaria, como mínimo, la presencia de una persona miembro de las organizaciones sindicales y de una persona miembro de las organizaciones empresariales y de la persona que ocupa la Secretaría General del Consejo de Relaciones

CVE-DOGC-B-13309113-2013

Laborales o persona que la sustituya.

7.5 Los dictámenes e informes efectuados por la Comisión Técnica de Negociación Colectiva en los correspondientes procedimientos se aprueban, preferentemente, por consenso de los asistentes. Si esto no es posible, con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros asistentes a la sesión realizada al efecto. Los votos de los asistentes se computan de manera ponderada de acuerdo con la representatividad de las respectivas organizaciones que representan.

Artículo 8

Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos

8.1 La Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales se integra por una persona nombrada por cada una de las organizaciones sindicales y empresariales representadas en el Consejo de Relaciones Laborales y por la persona que ocupa su Vicepresidencia, que la preside y está asistida por la persona que ocupa la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales.

8.2 Desarrolla la función decisoria sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

8.3 Para la válida constitución de la Comisión Ejecutiva es necesaria la presencia, como mínimo, de la mitad de sus miembros, del vicepresidente o vicepresidenta del Consejo de Relaciones Laborales o de la persona en quien delegue y del secretario o secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales o persona que la sustituya.

8.4 A la Comisión Ejecutiva pueden asistir en calidad de expertas o asesoras, personas que no sean miembros del Consejo de Relaciones Laborales, previa comunicación al vicepresidente o vicepresidenta del Consejo de Relaciones Laborales por parte de la organización que las invita y justificación de la necesidad.

8.5 Los acuerdos se adoptan, preferentemente, por consenso. Si esto no es posible, los acuerdos se adoptan con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Ejecutiva. Los votos de los asistentes se computan de manera ponderada de acuerdo con la representatividad de las respectivas organizaciones que representan.

8.6 Los miembros que discrepen de la decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario pueden formular voto particular por escrito, en el plazo de dos días hábiles que, como tal, se incorporará al texto de la decisión.

Capítulo III

Funciones de observatorio de la negociación colectiva catalana y de apoyo a la mejora de los contenidos negociales, correspondientes al Pleno de la Comisión de Convenios Colectivos

Artículo 9

Funciones de observatorio de la negociación colectiva catalana y de apoyo a la mejora de los contenidos negociales

9.1 Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, el Pleno de la Comisión asume funciones de observatorio de la negociación colectiva que deben englobar la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión y también la de apoyo a la mejora de los contenidos negociales.

9.2 En desarrollo de estas funciones, se llevan a cabo las siguientes funciones:

a) Fomentar la negociación colectiva entre los agentes sociales, en particular en aquellos sectores donde existan especiales dificultades para la misma, y, especialmente, impulsar la realización de acuerdos interprofesionales sobre materias concretas.

b) Actuar como observatorio del conjunto de la negociación colectiva catalana mediante un tratamiento técnico y estadístico que permita su explotación y análisis científico y la obtención de un diagnóstico adecuado de la realidad negocial en Cataluña. En particular se debe actuar en los ámbitos de igualdad, de inmigración, de seguridad y salud, de contratación y en cualquier otro ámbito que pueda acordar el Pleno.

CVE-DOGC-B-13309113-2013

- c) Realizar un seguimiento de la negociación colectiva desarrollada en Cataluña, tanto desde el punto de vista de los contenidos negociales como de la estructura negocial.
- d) Estudiar el contenido de los convenios colectivos y trasladar las conclusiones y propuestas de mejora a las partes responsables de la negociación.
- e) Asesorar, si procede, los diferentes procesos de negociación colectiva en Cataluña.
- f) Hacer propuestas de mejora del contenido de los convenios colectivos para hacerlos más adecuados a las nuevas situaciones y realidades del mundo del trabajo.
- g) Formular y promover propuestas de buenas prácticas de negociación colectiva y promover y difundir las buenas prácticas ya existentes.
- h) Realizar estudios monográficos sobre los diversos aspectos de la negociación colectiva en Cataluña.
- i) Analizar las realidades emergentes y las novedades en el ámbito de las relaciones laborales.
- j) Solicitar informe, cuando proceda, a determinados sectores en los que se detecten deficiencias en la estructura de la negociación colectiva por falta de representatividad, comparecencia u otros.
- k) Actuar como órgano depositario de los pactos, acuerdos y códigos de conducta facilitados por las partes y, en su caso, de los convenios colectivos, una vez efectuado el control de legalidad por parte de la autoridad laboral.

Capítulo IV

Funciones consultivas y de asesoramiento de la Comisión Técnica de Negociación Colectiva

Artículo 10

Funciones consultivas y de asesoramiento

Le corresponde a la Comisión Técnica de Negociación Colectiva en el ejercicio de las funciones consultivas:

- a) Estudiar y formular propuestas para la articulación de la estructura de la negociación colectiva en Cataluña, y asesorar iniciativas concretas de articulación a petición de parte interesada.
- b) Evacuar consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos cuando le sean solicitados.
- c) Emitir el informe preceptivo previsto en el artículo 7 del Real decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Capítulo V

Funciones decisorias de la Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos

Sección primera

Disposiciones generales

Artículo 11

Objeto

11.1 La Comisión Ejecutiva, en el ejercicio de sus funciones decisorias, debe resolver la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a qué se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, siempre que se presenten las condiciones señaladas en el mencionado artículo.

CVE-DOGC-B-13309113-2013

11.2 Únicamente se puede solicitar la actuación de la Comisión Ejecutiva a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando se presenten 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.

b) Cuando el Tribunal Laboral de Cataluña no hubiera resuelto la discrepancia, de conformidad con el procedimiento establecido en el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico.

11.3 La decisión de la Comisión Ejecutiva que resuelva la discrepancia se puede adoptar en su seno o mediante la designación de un árbitro del listado previsto en el apartado posterior. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable, se debe seguir el procedimiento propuesto.

Igualmente se procederá si hay acuerdo en la designación de árbitro concreto. En caso de que las partes no propongan ningún procedimiento, corresponde a la Comisión Ejecutiva su elección, mediante el procedimiento establecido en el artículo 14, apartados 4 y 5.

11.4 Las organizaciones empresariales y sindicales, miembros del Consejo de Relaciones Laborales, en proporción a su representatividad, deben proceder a la designación de un listado de árbitros, de forma consensuada, entre expertos imparciales e independientes de reconocido prestigio, siendo de aplicación para la designación de la lista de árbitros el procedimiento del Tribunal Laboral de Cataluña.

11.5 En todo caso, se dictará la decisión en un plazo no superior a veinticinco días hábiles a contar desde la fecha de la sumisión de la discrepancia en la Comisión Ejecutiva. La decisión tiene la eficacia de los acuerdos conseguidos en el período de consultas y únicamente es recurrible conforme al procedimiento y los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 12

Ámbito de actuación

La Comisión Ejecutiva de la Comisión de Convenios Colectivos conoce de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten sólo a centros de trabajo de la empresa situados en Cataluña.

Artículo 13

Legitimación

13.1 Están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión Ejecutiva 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 las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

13.2 En los supuestos de ausencia de representación de las personas trabajadoras en la empresa, la legitimación corresponde a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, en el orden y condiciones que allí se señalan.

Sección segunda

Inicio del procedimiento

Artículo 14

Inicio del procedimiento

14.1 El procedimiento se inicia mediante solicitud de parte, acompañada de la documentación que se señala en el artículo 15 de este Decreto, que se debe presentar de acuerdo con la Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña. La solicitud debe indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su período de aplicación.

CVE-DOGC-B-13309113-2013

14.2 Una vez recibida la solicitud en la Comisión Ejecutiva, desde la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales se comprueba que reúne los requisitos y que se aporta toda la documentación establecida en este Decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante para que acredite el cumplimiento de los requisitos y/o complete su solicitud en el plazo de diez días hábiles, con la advertencia de que, si no lo hiciera así, se le tendría por desistido de su solicitud y se procedería al archivo de las actuaciones. Cuando se solucionen las deficiencias, el plazo para resolver empieza a contarse desde la fecha en qué se complete la solicitud.

14.3 La persona que ocupa la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales debe remitir inmediatamente copia de la solicitud a la otra parte de la controversia para que en el plazo de cinco días hábiles efectúe las alegaciones que estime procedentes.

14.4 Asimismo, la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales envía la solicitud y la documentación que la acompaña a las personas miembros de la Comisión Ejecutiva, para que en el plazo de dos días hábiles se pronuncien de forma consensuada y unánime sobre si la petición se resuelve en el seno de dicha Comisión Ejecutiva, sin perjuicio de la conformidad de las partes sobre la elección del procedimiento.

14.5 Si no se ha alcanzado la unanimidad prevista en el apartado anterior, la discrepancia se debe resolver mediante arbitraje, que puede ser plural, de entre la lista de personas designadas de conformidad con lo establecido en los artículos 11.4 y 19.1 de este Decreto.

Artículo 15

Documentación

A la solicitud a qué se refiere el artículo anterior, se debe acompañar la siguiente documentación:

- a) Identificación de la parte solicitante, de los centros de trabajo afectados y correo electrónico, así como la dirección a efectos de notificación.
- b) Identificación de la otra parte, con direcciones a efectos de comunicación y correos electrónicos.
- c) Acreditación del desarrollo del período de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores y aportación de las actas de las reuniones realizadas.
- d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación y pronunciamiento por parte de ésta.
- e) Acreditación de la sumisión de la discrepancia y del resultado al Tribunal Laboral de Cataluña.
- f) Identificación del convenio colectivo vigente del cual se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, e indicación de su vigencia temporal.
- g) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A tales efectos se debe tomar como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos.

Si las causas económicas alegadas consisten en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, en este caso, se debe presentar la documentación que acredite que se ha producido la mencionada disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.
- h) Relaciones detalladas 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 de trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.
- i) Conformidad, si procede, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para su solución de entre los establecidos en el artículo 11.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, si procede, sobre el nombramiento.
- j) Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información debe estar desglosada por centro de trabajo.
- k) Información sobre la composición de la representación de las personas trabajadoras, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Sección tercera

Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión Ejecutiva de la Comisión de Convenios Colectivos

Artículo 16

Petición de informe

16.1 Desde la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales se debe de pedir a la Autoridad Laboral informe sobre la solicitud, que consiste en una valoración técnica sobre los aspectos formales y de fondo planteados en la petición.

16.2 El informe se debe elaborar en el plazo de cinco días, durante el cual se puede solicitar a las partes la documentación complementaria o aclaraciones que se consideren necesarias.

Artículo 17

Convocatoria de la Comisión Ejecutiva

Una vez emitido el informe, se envía a las personas miembros de la Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días hábiles a la fecha de la reunión. Con la convocatoria se da traslado a cada una de las personas miembros de una copia del informe para su análisis y estudio.

Artículo 18

Decisión de la Comisión Ejecutiva

18.1 La decisión de la Comisión Ejecutiva debe ser motivada y debe resolver la discrepancia sometida en la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

18.2 La decisión se ha de pronunciar, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que dan en lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

18.3 En caso de no concurrir las causas mencionadas, la decisión así lo debe declarar, con la consecuencia de que no procede la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

18.4 Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión Ejecutiva se debe pronunciar sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para el que debe valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados.

18.5 La decisión puede aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en diferente grado de intensidad.

Asimismo, la Comisión Ejecutiva debe pronunciarse sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo.

18.6 Se debe resolver y comunicar la decisión en un plazo no superior a veinticinco días hábiles a contar desde la fecha de la sumisión de la discrepancia a la Comisión Ejecutiva.

La decisión de la Comisión Ejecutiva es vinculante e inmediatamente ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan en derecho.

Sección cuarta

Procedimiento mediante arbitraje

Artículo 19

CVE-DOGC-B-13309113-2013

Designación del árbitro

19.1 En el supuesto de que el procedimiento de decisión sea mediante arbitraje, y que las partes afectadas por la discrepancia, de común acuerdo, no hayan designado a la persona o personas para emitir el laudo, es necesario que la Comisión Ejecutiva haya hecho la designación, entre la lista prevista en el artículo 11.4. El árbitro o árbitros se designan, preferentemente, por consenso. En caso contrario, se designan con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Ejecutiva. Los votos se computan de manera ponderada de acuerdo con la representatividad de las respectivas organizaciones.

19.2 Desde la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales, mediante comunicación al efecto, se debe efectuar formalmente el encargo al árbitro, trasladándole la solicitud y la documentación con la indicación del plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que debe cumplir, en todo caso, lo que dispone la ley.

19.3 El árbitro o árbitros pueden iniciar su actividad tan pronto hayan recibido el encargo en los términos establecidos en el apartado anterior. A tal efecto, pueden requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria y le deben dar traslado a la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales, para que se incorpore al expediente.

Artículo 20

El laudo arbitral

20.1 El laudo, que ha de ser motivado, se debe pronunciar, 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 las citadas causas, el laudo así lo debe declarar, con la consecuencia de que no debe proceder la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

20.2 Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro se ha de pronunciar sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo que ha de valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados.

El laudo puede aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en diferente grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se debe pronunciar sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo.

20.3 El árbitro debe resolver y comunicar el laudo a la Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales dentro del plazo máximo establecido.

20.4 El laudo arbitral es vinculante e inmediatamente ejecutivo, sin perjuicio de los recursos que sean procedentes en derecho.

Disposición adicional

Medidas de apoyo por parte de la Autoridad Laboral

Para el desarrollo de las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y concretamente, para la elaboración del informe a que hace referencia el artículo 16 de este Decreto, el Consejo de Relaciones Laborales, la dirección general competente en materia de relaciones laborales y la dirección general competente en materia de inspección de trabajo deben establecer las medidas de colaboración que sean necesarias.

Disposición derogatoria única

Alcance de la derogación normativa

Queda derogada expresamente la Sección cuarta del Capítulo II del Decreto 29/2008, de 29 de enero, de organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, así como cualquier otra disposición de rango igual o inferior que se oponga al presente Decreto.

CVE-DOGC-B-13309113-2013

Disposición final primera**Facultades de desarrollo**

Se autoriza al consejero o consejera competente en materia de relaciones laborales a dictar las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este Decreto. En particular, se habilita al consejero o consejera para desarrollar los procedimientos previstos en este Decreto.

Disposición final segunda**Entrada en vigor**

Este decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 5 de noviembre de 2013

Artur Mas i Gavarró

Presidente de la Generalidad de Cataluña

Felip Puig i Godes

Consejero de Empresa y Empleo

(13.309.113)