

Tercero.—Los precios de aplicación para los suministros de los gases licuados del petróleo señalados en la presente Resolución se aplicarán a los suministros pendientes de ejecución el día de su entrada en vigor, aunque los pedidos correspondientes tengan fecha anterior. A estos efectos, se entienden por suministros pendientes de ejecución, aquellos que aún no se hayan realizado o se encuentren en fase de realización a las cero horas del día de entrada en vigor de la presente Resolución.

Cuarto.—Las facturaciones de los consumos correspondientes a los suministros de GLP por canalización medidos por contador, relativas al período que incluya la fecha de entrada en vigor de la presente Resolución, o en su caso de otras Resoluciones u Ordenes Ministeriales anteriores o posteriores relativas al mismo período de facturación, se calcularán repartiendo proporcionalmente el consumo total correspondiente al período facturado a los días anteriores y posteriores a cada una de dichas fechas, aplicando a los consumos resultantes del reparto los precios que correspondan a las distintas Resoluciones u Ordenes Ministeriales aplicables.

Quinto.—Las Empresas Distribuidoras de GLP por canalización adoptarán las medidas necesarias para la determinación de los consumos periódicos efectuados por cada uno de sus clientes, a efectos de proceder a la correcta aplicación de los precios de GLP por canalización a que se refiere la presente Resolución.

Madrid, 6 de julio de 2007.—El Director General de Política Energética y Minas, Jorge Sanz Oliva.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

13684 LEY 1/2007, de 5 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales.

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 1/2007, de 5 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales.

PREÁMBULO

El artículo 170 del Estatuto de autonomía de Cataluña otorga a la Generalidad la competencia ejecutiva en materia de trabajo y de relaciones laborales, y el artículo 150 establece que le corresponde la competencia exclusiva en materia de organización de su Administración. Asimismo, el artículo 4.2 encomienda a la Generalidad que facilite la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social, y el artículo 45.4 determina que la Generalidad debe promover la creación de un espacio catalán de relaciones laborales en el cual tiene que 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 y de participación en el desarrollo y en la mejora del entramado productivo.

Por otra parte, los artículos 9.2, 129.1 y 148.1.1 de la Constitución española regulan, respectivamente: la participación ciudadana en la vida política, económica, cultural y social; la participación de las personas 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. El artículo 7 de la Constitución atribuye a las organizaciones sindicales y patronales un papel clave en la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios como instrumentos fundamentales para la participación política.

La Ley 3/1997, del 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), y lo dota de funciones consultivas y de asesoramiento al Gobierno en materias sociolaborales, ocupacionales y socio-económicas, con el objetivo de que sea un órgano de participación institucional.

Después de evaluar el funcionamiento del CTESC desde su constitución, la Ley 7/2005, de 8 de junio, del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña, modifica su naturaleza, composición y funciones, y dicho organismo queda como órgano consultivo y de asesoramiento al Gobierno en las materias socio-económicas, laborales y ocupacionales.

Cabe destacar que esta norma constituye la 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, tal y como recoge el Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana, firmado el 16 de febrero de 2005.

En este contexto, la creación del Consejo de Relaciones Laborales responde a la doble necesidad de facilitar y racionalizar el diálogo social, por una parte, y de dar cobertura con carácter estable a la participación institucional de los agentes sociales, por otra, fomentando y facilitando la cooperación y el diálogo permanentes entre las organizaciones sindicales y las empresariales, y entre estas y la Administración de la Generalidad, como instrumentos clave para la garantía de los derechos sociales y laborales de los trabajadores de Cataluña, la innovación, la competitividad y la mejora de la productividad de las empresas y la modernización del sistema de relaciones laborales de Cataluña.

El Consejo de Relaciones Laborales tiene una composición paritaria y tripartita. La participación de la Administración de la Generalidad tiene dos finalidades básicas: por una parte, facilitar la participación y la colaboración efectivas de los agentes sociales más representativos de Cataluña en el diseño y la puesta en práctica de las políticas laborales de Cataluña mediante el diálogo y la concertación social, así como el análisis y la actuación sobre las situaciones específicas por razón del territorio, y, por otra parte, impulsar a los agentes sociales y apoyarlos, con el máximo respeto a la autonomía colectiva, para que mejoren los contenidos, la racionalización y la eficiencia de la estructura de la negociación colectiva.

La presente ley también crea la Comisión de Convenios Colectivos como órgano especializado del Consejo de Relaciones Laborales, y fruto de la voluntad tripartita de los agentes sociales y del Gobierno recogida por el Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana, con el objetivo general de impulsar, orientar y mejorar la estructura y los contenidos de la negociación colectiva en Cataluña.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Creación del Consejo de Relaciones Laborales.*

Se crea el Consejo de Relaciones Laborales, que tiene la composición, la organización y las funciones establecidas por la presente ley.

Artículo 2. *Naturaleza Jurídica.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales es un órgano de participación institucional, de diálogo y de concertación social en materia de relaciones laborales entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cataluña y la Administración de la Generalidad.

2. El Consejo de Relaciones Laborales se configura como un órgano de carácter colegiado, adscrito al departamento competente en materia laboral de la Administración de la Generalidad.

3. El Consejo de Relaciones Laborales actúa con total autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones, para el cumplimiento de las finalidades y los objetivos establecidos por la presente ley y las disposiciones que la desarrollen. A tal efecto, debe disponer de los recursos humanos y materiales necesarios.

Artículo 3. *Funciones.*

El Consejo de Relaciones Laborales tiene las siguientes funciones:

a) Impulsar el diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales y entre estas y la Administración de la Generalidad en materia de relaciones laborales, especialmente en lo que se refiere a la mejora y la racionalización de la negociación colectiva, la contratación laboral, la contratación y la subcontratación de obras y servicios, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud laboral, y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante la racionalización de las instancias de diálogo social existentes, para hacer efectivo el espacio catalán de relaciones laborales.

b) Garantizar y hacer efectiva la participación institucional en el control y el seguimiento de las materias de relaciones laborales.

c) Conocer las líneas estratégicas de actuación en materia de relaciones laborales que el departamento competente en esta materia debe presentarle anualmente y formular propuestas de actuación en materia de relaciones laborales para promover acuerdos entre las partes.

d) Ser consultado sobre los programas de actuación inspectora en Cataluña y recibir información sobre el seguimiento de dichos programas.

e) 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 varias actuaciones que deben ser aglutinadas y llevadas a cabo por la Comisión de Convenios Colectivos, como órgano especializado del Consejo.

CAPÍTULO II

Composición y miembros del Consejo de Relaciones Laborales

Artículo 4. *Composición del Consejo, y nombramiento y cese de sus miembros.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales está integrado por un presidente o presidenta y por veinticuatro miembros, distribuidos del siguiente modo:

a) Ocho miembros en representación de la Administración de la Generalidad, nombrados por el consejero o consejera competente en materia laboral, entre los cuales está incluido el vicepresidente o vicepresidenta.

b) Ocho miembros en representación de las organizaciones sindicales que han obtenido la condición legal

de más representativas, en proporción a su representatividad, nombrados por el consejero o consejera competente en materia laboral, a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas.

c) Ocho miembros en representación de las organizaciones empresariales que han obtenido la condición legal de más representativas, en proporción a su representatividad, nombrados por el consejero o consejera competente en materia laboral, a propuesta de las organizaciones empresariales más representativas.

2. La composición del Consejo de Relaciones Laborales debe respetar la paridad entre mujeres y hombres. Para cumplir este precepto, la Administración de la Generalidad y las organizaciones empresariales y sindicales deben aplicar dicha paridad tanto en la designación de los miembros que las representan, regulada por el apartado 1, como en la sustitución de miembros, regulada por el apartado 4.

3. Debe nombrarse a una persona suplente por cada miembro del Consejo de Relaciones Laborales, de conformidad con el procedimiento de nombramiento de los miembros titulares del Consejo.

4. La duración del mandato de los miembros del Consejo de Relaciones Laborales es de cuatro años, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos y de que los titulares o los suplentes puedan ser sustituidos durante este período a propuesta de la organización que representen o, si procede, del consejero o consejera competente en materia laboral.

5. Los miembros del Consejo de Relaciones Laborales cesan por alguna de las causas siguientes:

a) Por expiración del plazo de su mandato, sin perjuicio de lo que dispone el apartado 4.

b) Porque lo proponen las organizaciones que promovieron su nombramiento.

c) Por renuncia aceptada por la Presidencia del Consejo y, en el caso de que la renuncia sea del presidente o presidenta, aceptada por el Gobierno.

d) Por violación de la reserva propia de su función, según la apreciación del Pleno del Consejo, la cual tiene que ser acordada, como mínimo, por dos tercios de los miembros del Pleno en una votación realizada a tal efecto.

e) Por condena por delito doloso declarada por sentencia firme.

f) Por muerte, o por incapacidad o inhabilitación para ocupar un cargo público declarada por sentencia firme.

g) Por renovación de la composición del Consejo debida a los cambios de representatividad que puedan producirse en las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 5. *Derechos y deberes de los miembros del Consejo e incompatibilidades.*

1. Los miembros del Consejo de Relaciones Laborales tienen los siguientes derechos y deberes:

a) Asistir y participar en los debates de las sesiones.

b) Votar y expresar el sentido del voto emitido o la abstención y los motivos que los justifican.

c) Formular ruegos y preguntas.

d) Proponer, en la forma que determine el reglamento de organización y funcionamiento, la inclusión de puntos en el orden del día.

e) Obtener la documentación y la información necesarias de las administraciones públicas de Cataluña para cumplir correctamente las funciones que el Consejo tiene asignadas, de acuerdo con los procedimientos establecidos por reglamento.

f) Todas las demás funciones que sean inherentes a su condición de consejeros.

2. Los miembros del Consejo de Relaciones Laborales, en el ejercicio de sus funciones, actúan con plena autonomía e independencia.

3. Los miembros del Consejo de Relaciones Laborales no son retribuidos por este concepto, salvo la persona que ocupa el cargo de secretario o secretaria general.

4. La condición de miembro del Consejo de Relaciones Laborales es incompatible con el ejercicio de cualquier cargo o actividad que impida el desarrollo de las tareas que le son propias.

CAPÍTULO III

Estructura, órganos y régimen de funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales

Artículo 6. *Órganos.*

1. Los órganos del Consejo de Relaciones Laborales son el Pleno, las comisiones, los grupos de trabajo, la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría General y la Comisión de Convenios Colectivos.

2. El Consejo de Relaciones Laborales actúa en Pleno, en comisiones y en grupos de trabajo.

3. Pueden crearse las comisiones territoriales que sea oportuno.

Artículo 7. *El pleno.*

1. El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales está integrado por todos los miembros del Consejo a quienes hace referencia el artículo 4, bajo la dirección del presidente o presidenta, el cual es asistido por el secretario o secretaria general.

2. Para que la constitución del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales sea válida, es necesaria la presencia de, como mínimo, dos terceras partes de los miembros del Consejo, teniendo en cuenta que tienen que estar presentes, al menos: una persona representante de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales representadas en el Consejo, el vicepresidente o vicepresidenta y el secretario o secretaria general.

3. Los acuerdos del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales son adoptados con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del Consejo que estén presentes. El presidente o presidenta dirime los empates, si se producen, mediante el voto de calidad.

4. El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales tiene las siguientes funciones:

- Aprobar el plan anual de trabajo del Consejo.
- Aprobar las normas de funcionamiento interno del Consejo, de acuerdo con lo que establecen la presente ley y las disposiciones normativas que la desarrollan.
- Aprobar la antepropuesta de presupuesto anual del Consejo.
- Conocer las líneas estratégicas de actuación en relaciones laborales que el departamento competente en esta materia debe presentarle anualmente y formular propuestas de actuación en este ámbito.
- Conocer la programación de objetivos para la acción inspectora en todos los ámbitos funcionales que sean competencia de la Generalidad, e informar sobre dicha programación, con una referencia especial a los planes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Constituir grupos de trabajo temporales con funciones específicas, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8.
- Ejercer la alta dirección de la gestión y el control de las funciones que el artículo 3 encomienda al Consejo.

Artículo 8. *Las comisiones y los grupos de trabajo.*

1. Las comisiones y los grupos de trabajo del Consejo de Relaciones Laborales deben impulsar la participación institucional, el diálogo y la adopción de acuerdos sobre materias laborales específicas de la competencia del Consejo y, si procede, deben adoptar acuerdos sobre estas materias. Si dichos acuerdos imponen obligaciones a la Administración de la Generalidad, para que sean aprobados se requiere el voto favorable de los representantes de la Administración.

2. Deben crearse, mediante la aprobación del correspondiente reglamento, las siguientes comisiones:

- Una comisión de seguridad y salud laboral.
- Una comisión de seguimiento de la contratación laboral.
- Una comisión de igualdad y del tiempo de trabajo.
- Una comisión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Además de las comisiones mencionadas por el apartado 2, se pueden crear y suprimir otras mediante norma reglamentaria.

4. El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales puede crear y suprimir grupos de trabajo temporales sobre materias laborales específicas, para lo que se requiere el acuerdo de los grupos que integran el Pleno del Consejo en una votación realizada a tal efecto.

5. Deben determinarse, mediante la aprobación del correspondiente reglamento, las líneas básicas en cuanto a la composición, la estructura y el funcionamiento interno de todas las comisiones y los grupos de trabajo del Consejo de Relaciones Laborales. Las comisiones y los grupos de trabajo deben estar integrados por miembros del Consejo, con la misma proporción y representatividad que la composición del Pleno, establecida por el artículo 4.

6. Pueden asistir a las comisiones y los grupos de trabajo, en calidad de expertas o asesoras, personas que no sean miembros del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 9. *La Presidencia y la Vicepresidencia.*

1. El consejero o consejera competente en materia laboral ocupa la Presidencia del Consejo de Relaciones Laborales y preside las sesiones del Consejo a las que asiste.

2. El consejero o consejera competente en materia laboral debe proponer al Gobierno un vicepresidente o vicepresidenta para que se haga cargo de la dirección del Consejo de Relaciones Laborales.

3. El vicepresidente o vicepresidenta del Consejo de Relaciones Laborales tiene las siguientes funciones:

- Representar legalmente al Consejo y ejercer las acciones que le atribuyen la presente ley y el reglamento correspondiente.
- Dirigir, promover y coordinar la actuación del Consejo, y velar para que se cumplan sus finalidades.
- Presentar la propuesta del presupuesto anual necesario para el funcionamiento del Consejo, para que el Pleno la apruebe.
- Presentar el plan de trabajo anual del Consejo, para que el Pleno lo apruebe.
- Presidir las sesiones del Pleno, de las comisiones y de los grupos de trabajo; moderar el desarrollo de los debates, y suspender las sesiones por causas justificadas, en caso de ausencia del presidente o presidenta.
- Fijar el orden del día de las sesiones del Consejo, dar el visto bueno a las actas y autorizarlas con su firma.

g) Adoptar las medidas necesarias para aplicar los acuerdos aprobados por el Pleno, por las comisiones y por los grupos de trabajo.

h) Someter propuestas a la consideración del Pleno del Consejo.

4. En caso de ausencia del vicepresidente o vicepresidenta del Consejo de Relaciones Laborales, este debe delegar sus funciones a uno de los miembros del Consejo representantes de la Administración de la Generalidad.

Artículo 10. *La Secretaría General.*

1. La Secretaría General es el órgano responsable de la gestión del Consejo de Relaciones Laborales y asume sus funciones de secretaria.

2. El secretario o secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales es nombrado y, si procede, separado de su cargo por el consejero o consejera competente en materia laboral.

3. El secretario o secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales tiene las siguientes funciones:

a) Ejercer la dirección de los distintos órganos del Consejo y velar para que actúen de acuerdo con los principios de economía, celeridad y eficacia.

b) Elaborar la propuesta de anteproyecto de presupuesto anual necesario para el funcionamiento del Consejo.

c) Elaborar el plan de trabajo anual del Consejo.

d) Convocar las sesiones del Pleno, de las comisiones y de los grupos de trabajo del Consejo.

e) Preparar las convocatorias del Consejo.

f) Apoyar la actividad de las comisiones y los grupos de trabajo del Consejo, impulsarla y garantizar el funcionamiento coordinado de dichos órganos.

g) Asistir a las sesiones del Pleno y de las comisiones y los grupos de trabajo del Consejo.

h) Extender las actas de las sesiones del Consejo.

i) Recibir los actos de comunicación de los miembros del Consejo.

j) Custodiar la documentación del Consejo.

k) Expedir certificados de las actas, los acuerdos, los dictámenes y demás documentos confiados a su custodia.

l) Todas las demás funciones que sean inherentes a su cargo.

Artículo 11. *Las comisiones territoriales.*

1. Puede constituirse una comisión territorial del Consejo de Relaciones Laborales en cada uno de los servicios territoriales del departamento competente en materia laboral. Las comisiones territoriales integran las materias propias de la competencia del Consejo.

2. Las comisiones territoriales del Consejo de Relaciones Laborales se crean por decreto, y el mismo decreto que las crea debe determinar su composición, sus funciones y su régimen de funcionamiento. Las comisiones territoriales deben estar integradas por miembros de organizaciones del territorio, los cuales deben ser designados por las organizaciones más representativas del territorio en proporción a su representatividad, teniendo en cuenta que debe respetarse la paridad entre mujeres y hombres.

Artículo 12. *La Comisión de Convenios Colectivos.*

1. Se crea la Comisión de Convenios Colectivos como órgano especializado del Consejo de Relaciones Laborales.

2. La Comisión de Convenios Colectivos está integrada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cataluña y por la Administración de la Generalidad.

3. La Comisión de Convenios Colectivos tiene las siguientes competencias:

a) Observar la negociación colectiva en Cataluña y realizar su seguimiento.

b) Actuar de órgano de consulta y asesoramiento de la negociación de los convenios colectivos, con capacidad para emitir informes, a iniciativa propia o a instancia de parte.

c) Actuar de órgano de estudio con capacidad para hacer propuestas para racionalizar la estructura de la negociación colectiva en Cataluña, siempre a instancia de las partes y de acuerdo con el procedimiento establecido por reglamento a tal efecto.

d) Ser depositaria de los pactos, acuerdos y códigos de conducta que le faciliten las partes y, si procede, de los convenios colectivos una vez superado el control de legalidad que debe realizar la autoridad laboral.

e) Actuar de órgano de asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos.

f) Cualquier otra competencia que le otorgue la legislación laboral vigente.

4. Corresponde a la Comisión de Convenios Colectivos emitir el informe que en materia de procedimiento de extensión de convenios colectivos establece el Real decreto 718/2005, de 20 de junio, o la norma vigente que lo sustituya.

5. El Gobierno debe dictar, por decreto, las disposiciones oportunas para desarrollar las competencias que determina el apartado 3, y también la constitución y el funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos.

6. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión de Convenios Colectivos se entienden sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

CAPÍTULO IV

Recursos económicos y humanos del Consejo de Relaciones Laborales

Artículo 13. *Recursos económicos.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales, para cumplir sus objetivos, cuenta con los recursos económicos que los presupuestos generales de la Generalidad consignan a tal efecto.

2. El Consejo de Relaciones Laborales debe formular anualmente una propuesta del presupuesto que necesita, la cual debe ser aprobada por el Pleno del Consejo y remitida, mediante la Presidencia de este, al departamento competente en materia laboral. Dicho departamento, sobre la base de esta propuesta, debe incluir en su anteproyecto de presupuesto la cantidad consignada al Consejo.

Artículo 14. *Recursos humanos.*

El Consejo de Relaciones Laborales debe disponer del personal necesario para su funcionamiento. La vinculación de este personal al Consejo debe ser establecida mediante la adscripción, permanente o temporal, de funcionarios o personal laboral del departamento competente en materia laboral de la Administración de la Generalidad.

Disposición adicional primera. *Cambios en la representatividad de las organizaciones representadas en el Consejo de Relaciones Laborales.*

Si se altera la representatividad de alguna de las organizaciones representadas en el Consejo de Relaciones Laborales, de acuerdo con la normativa aplicable, el Consejo debe adaptar la configuración de cada uno de los grupos establecidos por el artículo 4.1 a la nueva circunstancia en el plazo de dos meses desde la acreditación de dicho cambio.

Disposición adicional segunda. *Participación en el Consejo de Relaciones Laborales de las organizaciones sindicales que no son miembros del mismo.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales puede acoger las opiniones de organizaciones sindicales con representación que no tengan la condición legal de más representativas.

2. Deben determinarse por reglamento, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, los mecanismos de consulta que hagan posible la participación en el Consejo de Relaciones Laborales de las organizaciones sindicales con representación que no sean miembros del mismo, tanto en las comisiones como en los grupos de trabajo y las comisiones territoriales.

Disposición transitoria.

1. Hasta que no se apruebe el desarrollo reglamentario de los preceptos contenidos en la presente ley, la comisión de contratación laboral debe seguir ejerciendo sus funciones, de acuerdo con lo establecido por el Decreto 249/1998, del 22 de septiembre, de creación de los órganos de participación institucional en el control y el seguimiento de la contratación laboral en Cataluña.

2. Hasta que no se apruebe el desarrollo reglamentario de los preceptos contenidos en la presente ley, las áreas de relaciones laborales, de ocupación y de seguridad y salud laboral deben seguir ejerciendo las funciones de participación, de acuerdo con la disposición transitoria segunda de la Ley 7/2005, del 8 de junio, del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña.

Disposición derogatoria.

Queda derogado el Decreto 249/1998, del 22 de septiembre, de creación de los órganos de participación institucional en el control y el seguimiento de la contratación laboral en Cataluña.

Disposición final primera. *Desarrollo y aplicación.*

Se autoriza al Gobierno para que dicte las normas necesarias para desarrollar y aplicar la presente ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y autoridades a los que corresponda la hagan cumplir.

Palacio de la Generalidad, 5 de junio de 2007.—El Presidente de la Generalidad de Cataluña, José Montilla i Aguilera.—La Consejera de Trabajo, María del Mar Serna Calvo.

(Publicada en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña número 4.902, de 12 de junio de 2007)

13685 LEY 2/2007, de 5 de junio, del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 2/2007, de 5 de junio, del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

PREÁMBULO

I

El Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) tiene su antecedente histórico en el Butlletí de la Generalitat de Catalunya, cuyo primer número apareció el 3 de mayo de 1931, con la instauración de la Generalidad republicana. A partir del 31 de diciembre del año siguiente, la publicación pasó a denominarse Butlletí Oficial de la Generalitat de Catalunya, hasta que, el 26 de agosto de 1936, adoptó su actual denominación. El último número de la época republicana se publicó el 25 de enero de 1939. La voluntad de supervivencia nacional se manifestó en la edición de tres números, con la misma cabecera de Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, publicados en Francia por el entonces presidente de la Generalidad en el exilio, Josep Tarradellas: el número 1 está fechado en junio de 1956; el número 2, en mayo de 1977, y el número 3, en agosto del mismo año.

Con el restablecimiento de la Generalidad, el 5 de octubre de 1977, se iniciaba la segunda época de la Generalidad contemporánea y se reanudaba la publicación del DOGC: el 5 de diciembre de 1977 apareció el número 1, que publicaba el Real decreto ley 41/1977, de 29 de setiembre, de restablecimiento provisional de la Generalidad de Cataluña. El número 2, de 12 de enero de 1978, publicaba, entre otras disposiciones, la Orden del presidente de la Generalidad de fecha 7 de enero de 1978 por la que se oficializaba la reanudación de la publicación del DOGC y se hacía extensiva dicha oficialización al número 1, ya editado. De esta forma, el DOGC se convertía de nuevo en el «órgano de edición oficial de las disposiciones de interés y observancia general emanadas de este organismo de autogobierno».

II

La publicidad de las normas, uno de los principios generales del derecho garantizados por el artículo 9.3 de la Constitución, es requisito general para la eficacia de las normas dictadas por los poderes públicos y es garantía del principio de seguridad jurídica.

En el artículo 65 del Estatuto de autonomía de Cataluña se establece el requisito de publicación de las leyes de Cataluña en el DOGC, y en el artículo 68.5 se dispone la publicación en el mismo de los actos, disposiciones generales y normas que emanan del Gobierno o de la Administración de la Generalidad. Este requisito de publicación también se regula en los artículos 52 y 60 de la Ley del Estado 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

III

El tiempo transcurrido desde la Orden de 7 de enero de 1978, la experiencia acumulada en su aplicación y el desarrollo que han conocido las herramientas informáticas aconsejan proceder a una nueva regulación del DOGC, de acuerdo con las actuales exigencias sociales, y