

# Llei 33/2018, del 6 de desembre, qualificada de mesures de conflicte col·lectiu

## Índex

[Mostra/Amaga]

- Exposició de motius
- Capítol primer. El conflicte col·lectiu
  - Article 1. *Definició*

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 6 de desembre del 2018 ha aprovat la següent:

Llei 33/2018, del 6 de desembre, qualificada de mesures de conflicte col·lectiu

## Exposició de motius

Des de l'aprovació de la Constitució, l'apartat 1 de l'article 1 de la qual declara que Andorra és un Estat independent, de Dret, Democràtic i Social, diverses normes legals han anat desenvolupant aquests principis. En aquest sentit i pel que fa al vessant social, l'aprovació de la Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball, que va ser vigent fins al dia 21 d'abril del 2009, va suposar un pas endavant cabdal en la regulació de les relacions laborals i en la protecció dels drets dels assalariats.

Posteriorment, es van aprovar la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que va derogar la Llei sobre el contracte de treball; la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, i la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical. El Codi de relacions laborals, a més de regular la llibertat i l'autonomia de les parts en les relacions laborals, dins d'un marc de dret necessari o de condicions mínimes en què s'han de desenvolupar aquestes relacions, a l'efecte de garantir la seguretat jurídica i la protecció de l'assalariat, també va incidir per primera vegada en els drets col·lectius dels treballadors, per tal d'adaptar la normativa a l'evolució de la realitat sociolaboral i econòmica del Principat d'Andorra.

Així, la regulació del Codi de relacions laborals en relació amb els drets de representació col·lectiva i de reunió dels assalariats en l'empresa, els convenis i els acords col·lectius de treball, i els convenis i els acords col·lectius d'empresa, d'acord amb la tendència dels ordenaments laborals del nostre entorn jurídic, promou la iniciativa i la participació dels actors socials, que són els empresaris i els assalariats, en la negociació de la millora de les condicions de treball.

Al seu torn, la Llei qualificada de llibertat sindical va desenvolupar l'article 18 de la Constitució, que reconeix el dret de creació i funcionament d'organitzacions sindicals d'àmbit nacional, autònomes i democràtiques, i va dotar d'un marc jurídic necessari els sindicats que s'havien anat constituint amb el pas del temps.

Pel que fa a la Llei de la seguretat i la salut en el treball, segueix la sistemàtica de la Directiva 89/391/CEE, del 12 de juny de 1989, que implica els empresaris i els assalariats en la seva pròpia protecció, i estableix uns principis generals en matèria de prevenció dels riscos laborals. En efecte, l'objecte d'aquesta Llei és la prevenció d'aquests riscos i la protecció de la seguretat i de la salut mitjançant la planificació de l'activitat preventiva des de l'inici del projecte empresarial, amb una avaluació inicial dels riscos propis del treball i una actualització periòdica quan el canvi de circumstàncies així ho aconselli, amb l'adopció conseqüent de les mesures de seguretat adequades segons la naturalesa dels riscos detectats.

Aquestes tres lleis han estat una fita important per tal de garantir el desenvolupament adequat de les relacions laborals des d'una perspectiva social. No obstant això, encara mancava desenvolupar per la via legal el dret fonamental establert a l'article 19 de la Constitució, segons el qual els assalariats i els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, i que remet a una llei la regulació de les condicions d'exercici d'aquest dret per garantir el funcionament dels serveis essencials de la comunitat.

Per tant, tenint en compte les necessitats sorgides de l'evolució de les relacions laborals i econòmiques, l'evolució de la societat i els neguits exposats per les empreses i els treballadors, que palesen de nou la necessitat d'una nova reforma legislativa, mitjançant els nous textos de la Llei de relacions laborals i la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, també esdevé cabdal promoure la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu. Aquesta darrera Llei té la finalitat de desplegar aquest dret fonamental, mitjançant la regulació de les diverses mesures de conflicte col·lectiu que es poden plantejar, i que són el conflicte col·lectiu pròpiament dit, el dret de vaga i el dret de tancament patronal, instruments tots aquests que permeten exercir la defensa dels interessos econòmics i socials dels assalariats i els empresaris amb la seguretat jurídica necessària i exigible.

El capítol primer d'aquesta Llei, en què s'encabeixen els articles 1 a 6, fa referència al conflicte col·lectiu, que es defineix com la controvèrsia que sorgeix en el si de les relacions laborals entre un col·lectiu d'assalariats i un o diversos empresaris. En aquest sentit, se'n regula l'àmbit d'aplicació, les persones o les organitzacions legitimades per instar-lo i els requisits formals que s'han d'acomplir a aquest efecte. També es preveu l'existència d'un acte de conciliació previ i, en cas que no reïxi, la resolució del conflicte mitjançant un procediment

arbitral que finalitza amb un laude de compliment obligatori.

Seguidament, el capítol segon, del qual formen part els articles 7 a 23, regula el dret de vaga, que consisteix en l'aturada temporal de la prestació del treball, decidida de manera concertada pels assalariats o els seus representants, i que s'exerceix col·lectivament per defensar els seus interessos. En aquest cas, es defineixen els continguts individual i col·lectiu d'aquest dret, i també se'n regula l'àmbit d'aplicació, tot relacionant els supòsits que tenen la consideració de vagues prohibides o abusives. D'altra banda, s'enumeren quines són les persones o les organitzacions legitimades en l'exercici col·lectiu del dret de vaga, i s'estableix com s'articula l'aprovació de la convocatòria de la vaga, segons el cas. Tot seguit, després de preveure els requisits que cal acomplir per notificar la convocatòria de la vaga, es defineix el comitè de vaga i se'n relacionen la composició variable segons l'àmbit del conflicte, i les funcions que té atribuïdes. Aquest capítol també incideix en els serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga i, en concret, s'estableix que la designació de les funcions que s'han d'assegurar i dels assalariats que els han de garantir s'ha de pactar per l'empresari i el comitè de vaga, tot i que en cas que no sigui possible, aquesta designació recau en l'empresari, malgrat que la decisió que adopti pot ser impugnada davant l'autoritat governativa. En un altre ordre d'idees, es regulen les mesures de publicitat que cal adoptar eventualment, i es preveuen les normes que disciplinen el desenvolupament de la vaga, en concret en matèria informativa i d'accés al lloc de treball. Igualment, s'introdueixen les disposicions oportunes en relació amb la protecció del dret de vaga, tot prohibint la substitució dels assalariats en vaga, llevat de casos excepcionals taxats. En cas que la vaga pugui posar en perill l'economia del país o la viabilitat futura de l'empresa o les empreses concernides, es preveu la possibilitat de que el Govern pugui acordar la submissió del conflicte a un arbitratge, la resolució del qual té caràcter obligatori, i també que el Govern pugui adoptar decisions motivades que tenen com a finalitat garantir el funcionament dels serveis essencials, o nomenar un representant amb l'objecte de fer de mediador en el conflicte. Finalment, es relacionen els supòsits que donen lloc a la finalització de la vaga, i es regulen els efectes que l'exercici del dret de vaga té en relació amb el contracte de treball i, en concret, pel que fa al salari, les vacances i les cotitzacions i les prestacions de la Seguretat Social.

El capítol tercer, que es desglossa en els articles 24 a 30, està dedicat al dret de tancament patronal, com a corol·lari lògic del dret de vaga, que consisteix en el tancament d'una empresa o un conjunt d'empreses decidit unilateralment per l'empresari. Una vegada més es defineix l'àmbit d'aplicació d'aquesta mesura, que és restringit, taxat i limitat en el temps, i alhora s'estableix la prohibició de l'exercici del dret de tancament patronal per impedir l'efectivitat o per sancionar una vaga. Tot seguit s'articulen els requisits en matèria de notificació i autorització governativa, supeditada en aquest cas a la concurrència de les causes que justifiquen el tancament patronal. També es relacionen els supòsits que impliquen la finalització del tancament patronal, i els efectes que se'n deriven en matèria contractual i, més específicament, en relació amb el salari, les vacances, i les cotitzacions i les prestacions de la Seguretat Social.

La Llei clou amb cinc disposicions finals. La disposició final primera fa referència al règim sancionador derivat de les normes d'aquesta Llei. La disposició final segona té com a objectiu precisar que les disposicions d'aquesta Llei també són aplicables, de forma provisional, al personal de l'Administració pública que es regeix per normes estatutàries o contractuals, i introdueix les adaptacions oportunes a aquest efecte, sigui de forma immediata, sigui de forma diferida en el temps. Se n'exclou però el personal que, d'acord amb les seves normes reguladores pròpies, té prohibit el dret de vaga, i també el personal que requereix en el futur una regulació específica en aquesta matèria, ateses les complexitats inherents a les relacions de dependència i a les funcions atribuïdes que els caracteritzen. La disposició final tercera afegeix nous supòsits de faltes greus i molt greus dels funcionaris a la Llei de la funció pública, del 15 de desembre del 2000, relacionats amb les obligacions establertes en aquesta Llei en l'exercici i el desenvolupament de les mesures de conflicte col·lectiu. Finalment, les disposicions finals quarta i cinquena habiliten el Govern per tal que publiqui el text consolidat de la Llei de la funció pública, i determinen l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

## Capítol primer. El conflicte col·lectiu

### Article 1. Definició

S'entén per conflicte col·lectiu la controvèrsia que sorgeix en el si de les relacions laborals entre un col·lectiu d'assalariats i un o diversos empresaris. L'interès col·lectiu el determina el fet que el conflicte afecti una pluralitat d'assalariats i transcendeixi l'interès individual de cadascun d'ells.

Registreu-vos a LesLleis.com per  
accedir al contingut complert d'aquesta pàgina.



