

Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals (Text refós per LesLleis.com)

Índex

[Mostra/Amaga]

- Exposició de motius

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 18 de desembre del 2008 ha aprovat la següent:

Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals



S'omet la transcripció de l'índex publicat en el text original del 18 de desembre del 2008, atesa la posterior modificació que ha sofert aquest text.

Exposició de motius

La [Constitució](#) reconeix la vocació social de l'Estat andorrà. Una de les lleis conformadores d'aquesta qualitat és la que empara i reconeix els drets laborals, no tan sols com a element regulador de l'activitat econòmica de la societat, sinó especialment com a peça vertebradora d'aquesta societat i del benestar dels seus membres.

La present norma no limita la seva regulació a la relació individual del treball assalariat, sinó que, d'acord amb una visió global, l'estén als diversos aspectes que es produeixen en l'àmbit de les relacions laborals, la intervenció dels poders públics en les mateixes, així com l'organització i l'activitat dels representants dels agents socials, els treballadors i les empreses.

Aquest Codi de relacions laborals pretén reunir en un sol text legal els aspectes regulats en la [Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball](#), i hi afegeix qüestions noves que fins ara no s'havien legislat, com ara la regulació dels drets de representació col·lectiva, el dret de reunió dels treballadors a l'empresa i la negociació col·lectiva de convenis i acords col·lectius de treball.

El resultat és que, per primera vegada, es reuneix en un sol codi el conjunt de la normativa andorrana en matèria de relacions laborals. Els avantatges són obvis i es poden constatar a primera vista: la sistematització legislativa que comporta i la facilitat que suposa per a tots els operadors jurídics de l'àmbit del dret laboral el maneig d'un text legal únic només amb les excepcions de la [Llei qualificada de llibertat sindical](#) i de la [Llei de la seguretat i la salut en el treball](#).

La [Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball](#) va constituir un avanç important quant a l'homologació amb els ordenaments laborals del nostre entorn, i ho va fer mantenint unes bases flexibles, amb una legislació general de mínims per afavorir la llibertat i l'autonomia de participació dels actors socials, empresaris i treballadors. Com a novetat més significativa, va introduir un nou sistema causal d'extinció del contracte de treball, que dificultava i feia més onerosos l'acomiadament lliure, amb l'objectiu, recollit en la mateixa exposició de motius, que es produís un transvasament des de la fórmula tradicional d'acomiadament lliure fins a l'acomiadament causal o disciplinari. Finalment, cal recordar que al final de l'exposició de motius esmentada es definia la [Llei 8/2003](#) com a llei base a partir de la qual s'havia d'anar construint el sistema normatiu en matèria social, d'acord amb el mandat constitucional i els compromisos internacionals ja adquirits o que es poguessin adquirir a partir d'aleshores.

El nou Codi introdueix canvis substancials i alhora sistematitza el conjunt de la normativa social. Així, per exemple, inclou noves matèries com la regulació de la representació i de la negociació col·lectiva, que era necessària i que s'ha fet harmonitzant l'exercici dels drets amb les peculiaritats de la situació econòmica i productiva del Principat.

La moderna concepció de les relacions laborals ha abandonat el criteri disciplinari i rígid basat en el poder discrecional de l'empresari, per concebre-les des del caire del diàleg i de la concertació constants. Des d'aquesta perspectiva, per aquest Codi s'atorga una importància cabdal a la concertació entre els representants dels treballadors i dels empresaris, encara que amb la intervenció necessària dels poders públics, especialment el Departament de Treball, per assolir una autoregulació amb les especificitats pròpies dels sectors, que de ben segur serà més adequada que la que es pugui dictar des de les institucions públiques, atès també que la dimensió del nostre país facilita especialment el diàleg i l'adopció consensuada de les mesures que en cada moment s'escaigui.

L'instrument fonamental previst al Codi per a l'assoliment del necessari consens en les relacions laborals és el conveni col·lectiu, no tan sols com a vehicle de solució de les desavinences entre els agents socials, sinó com a instrument de millora de les condicions dels treballadors, de millora de l'eficàcia dels sistemes productius i d'assegurament del progrés econòmic i social.

El títol I estableix l'àmbit d'aplicació, la jerarquia normativa i els principis generals que regeixen la contractació laboral.

El títol II es refereix al contracte de treball. El capítol primer el defineix, enuncia les classes de contractes, i estableix l'atribució a la jurisdicció civil del coneixement dels conflictes derivats de la contractació laboral i la prescripció i caducitat d'accions derivades del contracte de treball.

El capítol segon es dedica als subjectes del contracte de treball, treballador i empresari i també al canvi de titularitat de l'empresa.

Els capítols tercer i quart se centren, respectivament, en la forma i la durada del contracte de treball. Els capítols cinquè i sisè es refereixen al treball dels menors i als contractes especials.

El capítol setè fa referència a les suspensions del contracte de treball i el vuitè a les disposicions generals sobre l'objecte del treball. El capítol novè se centra en la prestació de la persona treballadora, els seus drets i deures, el pacte de permanència, exclusiva i la prohibició de competència, les categories i classificació professional, el lloc de treball, la vigilància de la seguretat i la salut en aquest àmbit, el règim de les invencions realitzades pel treballador en compliment del seu contracte. Hi ha diverses seccions dedicades al mateix temps de treball, en què la novetat més important és la implantació d'una jornada màxima anual de 1.800 hores quan la natura del treball no permeti una distribució uniforme de la jornada. La regulació afavoreix la conciliació de la vida laboral i familiar i aporta flexibilitat a les relacions laborals de sectors econòmics i productius de gran implantació al Principat.

El capítol desè es dedica a la prestació de l'empresa, i inclou el poder de direcció i la configuració jurídica del salari.

El capítol onzè es refereix a l'afiliació a la seguretat social.

El dotzè tracta de l'extinció del contracte de treball. S'hi regulen totes les causes d'extinció dels contractes de treball i s'hi estableixen les condicions de l'acomiadament no causal, l'acomiadament per causes objectives, l'acomiadament per causes disciplinàries i el desistiment de la persona treballadora, tant voluntari com per causes justificades. Finalment, es consideren les conseqüències econòmiques de l'extinció, la indemnització i la liquidació.

En el títol III es recull el règim disciplinari dels treballadors.

El títol IV es refereix als drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors, i que són una novetat en la nostra legislació. S'hi regulen el nombre de delegats de personal que podrà tenir cada empresa segons la seva plantilla i les competències i garanties dels delegats de personal i, finalment, inclou les normes aplicables al procés electoral per a l'elecció de delegats de personal.

El títol V es refereix a la negociació col·lectiva. S'atribueix la legitimitat per negociar un conveni o acord col·lectiu als representants de les organitzacions de treballadors que comptin amb un 10% del total de delegats de personal del sector afectat pel conveni i els de les organitzacions empresarials que donin ocupació al 10% de treballadors del sector afectat.

El capítol segon es refereix als convenis i acords col·lectius d'empresa com a acords d'àmbit reduït a l'empresa. És de gran importància la possibilitat que, en defecte de delegats de personal, l'empresari pugui negociar amb treballadors designats i mandatats per part dels mateixos treballadors de la plantilla.

El capítol tercer es dedica a l'aplicació dels convenis i acords col·lectius, i recull la figura de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu com a òrgan que resol els dubtes sobre la interpretació de les clàusules d'un conveni, sense perjudici que l'última paraula en cas de conflicte correspongui a la jurisdicció competent.

El títol VI es dedica al règim sancionador dels empresaris i el setè, al control administratiu que exerceix el Servei d'Inspecció de Treball i al procediment sancionador de les infraccions constatades per aquest Servei.

Finalment, hi ha tres disposicions addicionals en què es recullen diverses normes sobre cotitzacions a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i per actualitzar periòdicament, d'acord amb l'IPC, les quanties de les sancions establertes a l'article 162. El Codi es tanca amb una disposició transitòria, una disposició derogatòria i una disposició final.

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

Registre gratuït

Subscripció

Ja Estic Registrat

