

Proposició de llei 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 consegüent 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 qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, també esdevé cabdal promoure la Llei 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 de treball 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 complir 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 del 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 de treball 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.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. No es pot fer ús del procediment de conflicte col·lectiu per modificar allò pactat en un acord o un conveni col·lectiu que estigui vigent.

2. El procediment de conflicte col·lectiu no és aplicable quan els assalariats exerceixin el dret de vaga. Tanmateix, un cop declarada la vaga, els assalariats poden desistir-ne i sotmetre's al procediment del conflicte col·lectiu.

Article 3. Legitimació

1. En l'àmbit de l'empresa poden instar un conflicte col·lectiu els representants dels assalariats que són els delegats dels assalariats o els assalariats mandatats en les empreses de menys de vint assalariats, i també l'empresari.

2. En l'àmbit sectorial o intersectorial poden instar un conflicte col·lectiu les organitzacions sindicals més representatives, i també els representants dels empresaris.

Article 4. Requisits

1. El procediment de conflicte col·lectiu s'ha de formalitzar per escrit, datat i signat. Hi ha de constar la legitimació de les persones que el plantegen, l'abast dels assalariats i els empresaris afectats, així com els fets motiu de controvèrsia, les peticions concretes i qualsevol altra dada que es pugui considerar d'interès.

2. Aquest escrit s'ha de lliurar al Departament de Treball, que l'ha de notificar a l'altra part en el termini de dos dies hàbils.

Article 5. Acte de conciliació

1. Les parts en el procediment de conflicte col·lectiu han de comparèixer en un acte de conciliació, convocades pel Departament de Treball, en el termini màxim de cinc dies hàbils a comptar de la data de la notificació esmentada a l'article anterior.

2. Cadascuna de les parts pot estar representada pel nombre màxim de representants següent: cinc representants en les negociacions d'àmbit empresarial, set representants en les negociacions d'àmbit sectorial, i nou representants en les negociacions d'àmbit intersectorial.

3. Els acords s'adopten per majoria simple del total de representants de cadascuna de les delegacions i tenen la mateixa eficàcia que les clàusules pactades en el marc d'un conveni col·lectiu.

Article 6. Arbitratge

1. Si les parts no arriben a un acord, s'han de sotmetre a un procediment arbitral que finalitzi amb un laude de compliment obligatori, per mitjà de l'àrbitre o els àrbitres designats conjuntament, o per l'àrbitre o els àrbitres que el ministeri competent en matèria de treball nomeni en el cas de manca d'acord de les parts per designar-lo.

L'àrbitre o els àrbitres designats pel ministeri competent en matèria de treball han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.

2. Només es poden sotmetre a un procediment arbitral els conflictes col·lectius que pretenguin la modificació de les condicions de treball existents. Quan la controvèrsia es plantegi entorn a la interpretació d'una norma legal o d'un acord o un conveni col·lectiu vigent, el ministeri competent en matèria de treball ha d'emplaçar les parts per tal que traslladin les actuacions a l'òrgan jurisdiccional competent.

3. El procediment arbitral s'inicia amb la citació de les parts perquè compareguin el dia i l'hora que s'assenyalin, als efectes de fer les al·legacions oportunes. Les parts poden presentar un escrit que contingui una relació succinta de les seves pretensions i en què es proposin les proves oportunes per acreditar aquestes pretensions. Durant la compareixença inicial l'àrbitre o els àrbitres poden requerir a les parts perquè aclareixin, ampliïn o rectifiquin les al·legacions formulades. La incompareixença d'alguna de les parts no impedeix que se celebri aquesta compareixença.

4. Un cop ha conclòs la compareixença inicial, l'àrbitre o els àrbitres pot convocar les parts a una nova compareixença en què es practiquen les proves proposades i que es considerin necessàries i pertinents per resoldre el conflicte. Al terme d'aquesta compareixença les parts poden fer les al·legacions oportunes.

5. Entre la citació de les parts per a la compareixença inicial i la finalització de la segona compareixença no poden transcórrer més de tres dies hàbils. Un cop ha acabat la segona compareixença o, en cas que no n'hi hagi, un cop ha acabat la compareixença inicial, l'àrbitre o els àrbitres han de dictar el laude arbitral en el termini màxim dels tres hàbils dies següents. Aquest laude només es pot impugnar en cas d'infracció de les normes de procediment que estableix aquest article.

Capítol segon. El dret de vaga

Article 7. Definició

La vaga és la mesura de conflicte col·lectiu que consisteix en l'aturada temporal de la prestació del treball, sense ocupar el centre de treball, decidida de manera concertada pels assalariats d'una o de diverses empreses, pels seus representants o per les organitzacions sindicals, i que s'exerceix col·lectivament per defensar els seus interessos.

Article 8. Contingut

1. El contingut individual del dret de vaga abasta el dret dels assalariats d'aturar temporalment la prestació del treball, en qualsevol de les seves manifestacions i modalitats, i també l'adhesió a una vaga convocada i la decisió de donar per acabada la participació en aquesta vaga.

2. El contingut col·lectiu del dret de vaga abasta la convocatòria de la vaga, la publicitat i les altres mesures de desenvolupament de la vaga, i també la desconvocatòria de la vaga.

3. La renúncia individual del dret de vaga per part de l'assalariat és nul·la. Tanmateix, es poden pactar clàusules mitjançant un conveni col·lectiu en virtut de les quals les parts es comprometen a no fer vaga durant el seu període de vigència, sempre que el conveni col·lectiu millori, en el seu conjunt, les condicions laborals vigents amb anterioritat.

Article 9. Àmbit d'aplicació

1. El dret de vaga només es pot exercir quan constitueixi una mesura reivindicativa de caràcter laboral que afecti el col·lectiu d'assalariats que la convoca i hi participa.

2. Resten prohibides:

a) Les vagues de caràcter estrictament polític i les de solidaritat, llevat que afectin l'interès professional dels assalariats que les promouen o segueixen. Tenen la consideració de vagues de caràcter estrictament polític les que pretenguin subvertir l'ordre constitucional o obstaculitzar el lliure desenvolupament de l'activitat legislativa, executiva o judicial. Tenen la consideració de vagues de solidaritat les que es convoquen en defensa dels interessos d'altres assalariats amb els que no tenen cap convergència d'interessos laborals.

b) Les vagues que pretenguin l'alteració d'allò pactat en un acord o un conveni col·lectiu vigent, o allò establert en un laude de compliment obligatori, llevat que la motivació de la vaga ragui en la interpretació o el compliment de l'acord o el conveni col·lectiu, o del laude, o en l'alteració de l'acord o el conveni col·lectiu com a conseqüència d'un canvi substancial de les circumstàncies que així ho justifiqui.

3. Tenen la consideració d'abusives les vagues que ocasionin un dany greu, intencionat i desproporcionat a l'empresa o les empreses concernides. Es presumeix que constitueixen un abús del dret de vaga, llevat de prova en contrari, les vagues rotatòries, les de zel o reglament, i, en general, qualsevol forma d'alteració col·lectiva en el règim del treball que sigui diferent de la vaga.

Article 10. Legitimació

Estan legitimats en l'exercici col·lectiu del dret de vaga:

a) Els assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa.

b) Els representants dels assalariats en l'empresa, que són els delegats dels assalariats, o els assalariats mandatats en les empreses de menys de vint assalariats.

c) Les organitzacions sindicals més representatives quan la vaga afecti els àmbits sectorial i intersectorial.

Article 11. Aprovació

1. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa, s'ha d'aprovar en assemblea mitjançant una votació secreta, per majoria simple dels assalariats de l'empresa o del centre de treball.
2. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels representants dels assalariats en l'empresa, o per les organitzacions sindicals més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial, s'ha d'aprovar en una reunió conjunta dels representants dels assalariats o de les organitzacions esmentats, per majoria simple dels representants presents, i és necessari un quòrum mínim d'assistència del 50% d'aquests representants.
3. En tots els casos s'ha d'estendre una acta on consti l'acord de l'assemblea o la reunió en què es decideixi l'aprovació de la convocatòria de la vaga, la relació d'assistents i els vots emesos.

Article 12. Notificació

1. Un cop aprovada la convocatòria de la vaga, els assalariats o els representants dels assalariats o de les organitzacions sindicals ho han de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de cinc dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.
2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o faciliten béns o serveis de primera necessitat, la convocatòria s'ha de notificar amb una antelació mínima de vuit dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.
3. La notificació s'ha de fer mitjançant un escrit que inclogui els objectius de la vaga, la data en què s'inicia i la durada prevista.

Article 13. Comitè de vaga

1. El comitè de vaga és l'òrgan representatiu dels assalariats en vaga que negocia amb l'empresari o els empresaris i promou les actuacions necessàries per assolir una solució del conflicte.
2. En el mateix acte en què s'aprova la convocatòria de la vaga s'han d'elegir els membres del comitè de vaga. Aquests membres han de ser assalariats inclosos en l'àmbit de la vaga.
3. El comitè de vaga es compon d'un màxim de cinc membres si afecta l'àmbit de l'empresa, d'un màxim de set membres si afecta l'àmbit sectorial, i d'un màxim de nou membres si afecta l'àmbit intersectorial. La seva composició s'ha de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball en el moment de notificar la convocatòria de la vaga.

Article 14. Funcions del comitè de vaga

1. El comitè de vaga resta obligat a garantir, mentre duri la vaga, la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat i la integritat de les persones i dels béns, i per al manteniment dels locals, la maquinària, les instal·lacions i les mercaderies de l'empresa o les empreses concernides. També ha d'assegurar l'execució efectiva de tota actuació dirigida a acomplir els serveis i els treballs de manteniment, a fer possible la represa normal de les activitats de l'empresa o les empreses quan finalitzi la vaga, i a garantir el dret al treball de les persones que hagin optat per continuar treballant durant la vaga.
2. El comitè de vaga també participa en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duguin a terme per resoldre el conflicte que ha provocat la vaga.

Article 15. Serveis i treballs de manteniment

1. Correspon a l'empresari o els empresaris concernits i al comitè de vaga designar de forma pactada les funcions que s'han d'assegurar i els assalariats que han de garantir la realització dels serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga.
2. En cas que aquesta designació pactada no sigui possible quan manquin dos dies hàbils per a l'inici de la vaga, correspon a l'empresari o els empresaris concernits la designació de les funcions i els assalariats assenyalats a l'apartat anterior.
3. Aquesta designació pot ser impugnada pel comitè de vaga davant el ministeri competent en matèria de treball, que ha de dictar una resolució motivada en un termini d'un dia hàbil. Aquesta resolució és susceptible de recurs, en els termes que estableix el Codi de l'Administració, però la interposició de recurs no en suspèn l'execució immediata.
4. Sempre que sigui possible, els serveis i els treballs de manteniment han de ser desenvolupats per assalariats que optin per exercir el seu dret de treballar durant la vaga.

Article 16. Publicitat

Si la vaga afecta l'Administració pública o qualsevol empresa de servei públic o d'interès general, un cop se n'ha acordat la convocatòria, el comitè de vaga ha de donar-hi la publicitat necessària, amb l'abast i l'antelació suficients abans d'iniciar-la, perquè sigui coneguda pels usuaris corresponents.

Article 17. Desenvolupament

1. Els assalariats poden dur a terme totes les activitats i les tasques informatives que decideixin amb l'objecte de fomentar l'adhesió d'altres assalariats a la vaga, amb l'obligació de respectar la lliure decisió dels assalariats que no desitgin participar-hi.

2. Resta prohibida l'ocupació del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències mentre duri la situació de vaga, així com dificultar o impedir l'accés al lloc de treball i el desenvolupament normal de les activitats dels assalariats que hagin decidit no participar en la vaga.

3. Els membres del comitè de vaga poden accedir lliurement al centre de treball per dur a terme les funcions que tenen encomanades.

Article 18. Protecció

1. Durant la vaga, resta prohibit per part de l'empresari o els empresaris concernits:

a) Substituir els assalariats que decideixin exercir el dret de vaga per altres assalariats que no es trobin en situació d'alta a l'empresa en el moment en què es convoca la vaga.

b) Substituir els assalariats que decideixin exercir el dret de vaga per altres assalariats que, tot i trobar-se en situació d'alta a l'empresa en el moment en què es convoca la vaga, no desenvolupen una activitat al centre de treball afectat per la convocatòria de la vaga, en els supòsits d'empreses que comptin amb altres centres de treball no afectats per la vaga.

c) Substituir els assalariats que decideixin exercir el dret de vaga per altres assalariats que, tot i trobar-se en situació d'alta a l'empresa en el moment en què es convoca la vaga i desenvolupar una activitat al centre de treball afectat per la convocatòria de la vaga, pertanyen a una altra categoria professional.

2. Únicament és possible la substitució dels assalariats que, tenint l'obligació de realitzar els serveis o els treballs de manteniment acordats que garanteixin la represa normal de l'activitat un cop acabada la vaga, no els realitzin.

Article 19. Arbitratge

1. En el supòsit que una vaga es perllongui durant un període de temps que posi en perill l'economia del país o la viabilitat futura de l'empresa o de les empreses concernides, el Govern, mitjançant una resolució motivada, pot acordar l'establiment d'un arbitratge que finalitzi amb un laude de compliment obligatori per resoldre el conflicte que ha provocat la vaga.

2. L'àrbitre o els àrbitres designats pel Govern han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.

3. El procediment arbitral es regeix per les normes de l'article 6, apartats 3, 4 i 5.

Article 20. Mediació

Sense perjudici del que estableix l'article anterior, el ministeri competent en matèria de treball pot nomenar un representant per tal que actuï de mediador en el conflicte i pugui

proposar l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis i els treballs de manteniment, i també el respecte dels drets i els deures dels assalariats i els empresaris.

Article 21. Garantia del funcionament dels serveis essencials

1. Als efectes d'aquesta Llei, es consideren serveis essencials, amb independència del règim públic o privat amb què es prestin, els serveis el manteniment dels quals sigui necessari per garantir el contingut essencial dels drets a la vida, a la integritat física i la protecció de la salut, a la llibertat i la seguretat, a la comunicació, a l'educació i a la tutela judicial efectiva, i la lliure circulació i la llibertat d'informació.

2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o que faciliten serveis o béns de primera necessitat en els àmbits de la sanitat i la higiene pública; la seguretat pública i la protecció civil; el pagament de les prestacions públiques i socials; els serveis socials; la protecció del medi ambient; els serveis funeraris; l'ordenació del tràfic i els transports públics terrestres de viatges, regulars i col·lectius; el transport i la distribució de mercaderies; els serveis públics de comunicació; els serveis informatius de la ràdio i la televisió; els subministraments d'energia elèctrica, aigua, gas i combustibles per a l'ús domèstic, de locomoció o per a altres activitats compreses en aquest apartat; l'educació en tots els seus nivells reconeguts oficialment; l'Administració de justícia pel que fa a l'assenyalament de judicis i actuacions que concerneixen la llibertat o la seguretat de les persones; les institucions penitenciàries, les duanes i l'execució per part de les administracions públiques d'altres activitats no assenyalades en aquest apartat però la prestació de les quals sigui indispensable i inajornable per atendre els ciutadans, el Govern ha d'adoptar els acords necessaris per conciliar en cada cas l'exercici del dret de vaga amb la garantia del funcionament essencial dels serveis.

3. L'acord del Govern ha de ser motivat, ha de respectar el principi de proporcionalitat en la imposició de restriccions al dret de vaga, d'acord amb l'extensió de la vaga, la duració prevista i les necessitats existents, i, excepte en situacions d'urgència, requereix la consulta prèvia de l'empresari o els empresaris concernits i del comitè de vaga. Aquest acord és susceptible de recurs, en els termes que estableix el Codi de l'Administració, però la interposició de recurs no en suspèn l'execució immediata.

Article 22. Finalització

La vaga finalitza:

a) Per iniciativa pròpia dels assalariats, els representants dels assalariats o les organitzacions sindicals més representatives que l'han convocada.

b) Per acord de les parts en conflicte, que té la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu si reuneix el requisits necessaris a aquest efecte, d'acord amb la Llei qualificada de relacions laborals.

c) Per resolució del conflicte mitjançant l'arbitratge que regula l'article 19.

Article 23. Efectes

1. L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació laboral, sinó que en comporta únicament la suspensió en relació amb la prestació del treball i el pagament del salari mentre l'assalariat no s'hagi reincorporat de forma efectiva al treball.

2. L'exercici del dret de vaga només pot comportar la sanció o el comiat de l'assalariat si en el desenvolupament de la vaga comet alguna de les faltes que motiven la sanció o el comiat, d'acord amb les disposicions de la Llei qualificada de relacions laborals.

En qualsevol modalitat de comiat que sigui declarat per la jurisdicció competent com un acte de discriminació per raó de l'exercici del dret de vaga, l'assalariat pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb la Llei qualificada de relacions laborals, o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització del perjudici ocasionat, que fixa la jurisdicció competent.

3. Durant la vaga l'assalariat manté la situació d'alta a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotització tant per part de l'empresari com de l'assalariat, i en què s'ha de fer constar la situació de vaga.

4. Mentre dura la vaga, l'assalariat que hi participa no té dret a la prestació econòmica de la seguretat social per baixa mèdica si la data d'inici d'aquesta situació es produeix en el període comprès entre l'inici i el final de la vaga, llevat del cas d'accident de treball.

5. Els incompliments comesos en les tasques d'informació o en el desenvolupament de la vaga poden donar lloc a les responsabilitats civils, penals i administratives establertes en l'ordenament jurídic.

Capítol tercer. El dret de tancament patronal

Article 24. Definició

El tancament patronal és la mesura de conflicte col·lectiu que, decidida unilateralment per una empresa o per un conjunt d'empreses, n'implica el tancament temporal.

Article 25. Àmbit d'aplicació

1. El dret de tancament patronal només es pot exercir en cas de vaga o de qualsevol forma irregular de conflicte col·lectiu, quan concorri algun dels supòsits següents:

a) L'existència d'un perill evident per a la seguretat o la integritat de les persones o dels béns i, en concret, dels locals, la maquinària, les instal·lacions i les mercaderies de l'empresa o les empreses concernides.

b) L'ocupació il·legal del centre de treball o el perill evident que es produeixi.

c) Que el volum d'inassistència d'assalariats no faci possible la prestació dels serveis o els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga, o que l'existència d'irregularitats en la prestació del treball impedeixin de manera evident el funcionament normal de l'empresa.

2. En qualsevol cas, el tancament dels locals de l'empresa es limita al temps estrictament necessari per garantir-ne la represa normal de les activitats.

Article 26. Prohibicions

No es pot exercir el dret de tancament patronal per impedir o limitar l'efectivitat d'una vaga que s'estigui realitzant o que estigui anunciada, o per sancionar una vaga ja realitzada.

Article 27. Notificació

1. L'empresari o els empresaris que vulguin fer efectiu el tancament patronal han de notificar-ho als assalariats afectats i als seus representants en l'àmbit de l'empresa, a les organitzacions sindicals més representatives en cas de conflicte en els àmbits sectorial o intersectorial, i al Departament de Treball, en el termini màxim d'un dia hàbil a comptar de la presa de la decisió i, com a mínim, dos dies hàbils abans de fer efectiu el tancament.

2. La notificació s'ha de fer mitjançant un escrit que inclogui una exposició raonada de les causes del tancament patronal i la data en què s'inicia.

Article 28. Autorització

1. Si el ministeri competent en matèria de treball considera que no es donen les causes que justifiquen el tancament patronal, ho comunica per escrit a l'empresari o els empresaris concernits mitjançant una resolució motivada, en el termini màxim d'un dia hàbil des de la recepció de la comunicació assenyalada a l'article anterior.

2. Aquesta resolució és de compliment obligatori per a l'empresa o les empreses concernides. La interposició de recurs contra aquesta resolució, en els termes que estableix el Codi de l'Administració, no en suspèn l'execució immediata.

3. En cas contrari, s'entén que el tancament patronal roman autoritzat pel ministeri competent en matèria de treball

Article 29. Finalització

El tancament patronal finalitza:

- a) Per iniciativa pròpia de l'empresa o les empreses concernides.
- b) A instància dels assalariats, els representants dels assalariats o les organitzacions sindicals més representatives, quan garanteixin fefaentment que han deixat de concórrer les causes que han motivat el tancament patronal.
- c) Per resolució motivada del ministeri competent en matèria de treball, d'acord amb el que estableix l'article anterior.

Article 30. Efectes

1. L'exercici del dret de tancament patronal no extingeix la relació laboral, sinó que en comporta únicament la suspensió en relació amb la prestació del treball i el pagament del salari mentre l'assalariat no es pugui reincorporar de forma efectiva al treball.
2. Durant el tancament patronal l'assalariat manté la situació d'alta a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotització tant per part de l'empresari com de l'assalariat, i en què s'ha de fer constar la situació de tancament patronal.
3. Mentre dura el tancament patronal, l'assalariat no té dret a la prestació econòmica de la seguretat social per baixa mèdica si la data d'inici d'aquesta situació es produeix en el període comprès entre l'inici i el final del tancament, llevat del cas d'accident de treball.
4. L'empresari està obligat a retribuir els havers laborals i les cotitzacions socials meritats pels assalariats durant el tancament patronal en els supòsits següents:
 - a) Quan el ministeri competent en matèria de treball resolgui que no s'han donat les causes que justifiquen el tancament patronal i aquesta resolució esdevingui ferma.
 - b) Quan l'empresa no notifiqui el tancament patronal en els termes i els terminis establerts a l'article 27.

Disposició final primera. Règim sancionador

El règim sancionador derivat de l'incompliment de les disposicions d'aquesta Llei es regeix pel que estableix la Llei qualificada de relacions laborals.

Disposició final segona. Aplicació al personal de l'Administració pública

1. Mentre no es reguli específicament l'exercici del dret de vaga per al personal de l'Administració pública, les disposicions del capítol segon d'aquesta Llei també són aplicables, en allò que escaigui, als funcionaris, els agents i els altres assalariats de l'Administració pública, tant de règim estatutari com contractual. Se n'exceptuen:
 - a) Els membres del Cos de Policia i del Cos Penitenciari, que, d'acord amb l'apartat 2 de l'article 83 de la Llei 8/2004, del 27 de maig, qualificada del Cos de Policia, i

l'apartat 4 de l'article 52 de la Llei 3/2007, del 22 de març, del Cos Penitenciari, no poden exercir en cap cas el dret de vaga ni accions substitutives d'aquest dret o accions concertades que puguin alterar el funcionament normal dels serveis.

b) Els funcionaris, els agents i els altres assalariats de l'Administració de justícia, que es regeixen per la Llei 9/2004, del 27 de maig, de la funció pública de l'Administració de justícia, atesa la diversitat en quant a la dependència orgànica i jeràrquica d'aquests funcionaris, agents i assalariats, i les característiques específiques de les funcions que tenen encomanades, sense perjudici que en el futur calgui regular-ne específicament l'exercici del dret de vaga.

2. Tanmateix, les disposicions del capítol segon d'aquesta Llei no seran d'aplicació als funcionaris, els agents i els altres assalariats dels comuns, que es regeixen per normes estatutàries pròpies, fins que els comuns no hagin adaptat el règim disciplinari propi al contingut d'aquesta Llei.

3. Quan les disposicions del capítol segon d'aquesta Llei s'apliquin al personal de l'Administració general, les referències a l'empresa i a l'empresari s'entenen fetes a l'Administració general, les referències al centre de treball s'entenen fetes a l'àmbit administratiu que correspongui, i les referències als representants dels assalariats o a les organitzacions sindicals més representatives s'entenen fetes en ambdós casos a les organitzacions sindicals de l'Administració general o dels àmbits administratius que en formin part.

D'altra banda, les referències al Departament de Treball i al ministeri competent en matèria de treball s'entenen fetes a la Secretaria d'Estat de Funció Pública i al ministeri competent en matèria de funció pública, respectivament. No obstant això, la impugnació de la designació de les funcions que s'han d'assegurar i dels assalariats que han de garantir la realització dels serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga es fa davant el Govern.

4. Quan les disposicions del capítol segon d'aquesta Llei s'apliquin al personal dels comuns, les referències a l'empresa i a l'empresari s'entenen fetes al comú, les referències al centre de treball s'entenen fetes a l'àmbit administratiu que correspongui, i les referències als representants dels assalariats o a les organitzacions sindicals més representatives s'entenen fetes en ambdós casos a les organitzacions sindicals de l'Administració comunal o dels àmbits administratius que en formin part.

D'altra banda, les referències al Departament de Treball i al ministeri competent en matèria de treball s'entenen fetes a la Junta de Govern del comú. Tanmateix, els comuns poden dictar les disposicions oportunes per regular-ne amb més detall d'aplicació.

Disposició final tercera. Modificació de la Llei de la funció pública

Es modifica la Llei de la funció pública, del 15 de desembre del 2000, en els termes següents:

1. S'addiciona a l'article 70 de la Llei de la funció pública, del 15 de desembre del 2000, una nova lletra o), amb el text següent:

“[...]

o) No respectar els requisits o les obligacions que la legislació aplicable estableix en matèria de legitimació, aprovació, notificació, comunicació i publicitat de la vaga, sempre que no se'n derivi un perjudici greu per a l'Administració pública, per als funcionaris, els agents o els altres assalariats de l'Administració pública interessats, o per a terceres persones.”

2. S'addicionen a l'article 71 de la Llei de la funció pública, del 15 de desembre del 2000, vuit noves lletres n) a u), amb el text següent:

“[...]

n) Promoure o participar en una vaga que d'acord amb la legislació aplicable tingui la consideració de prohibida o abusiva.

o) Ocupar el centre de treball o qualsevol de les seves dependències durant una vaga, o dificultar o impedir l'accés al lloc de treball o el desenvolupament normal de les activitats dels funcionaris, els agents o els altres assalariats de l'Administració pública que hagin decidit no participar-hi.

p) Realitzar actes que atemptin contra la seguretat o la integritat de les persones o dels béns durant una vaga, o contra els locals, la maquinària, les instal·lacions o les mercaderies de l'Administració pública o de les empreses que realitzin obres o serveis per compte de l'Administració pública concernida per la vaga.

q) Realitzar actes intimidatoris o violents de qualsevol naturalesa adreçats contra els funcionaris, els agents o els altres assalariats de l'Administració pública que optin lliurement per exercir el dret de treballar durant una vaga.

r) Incomplir els lauders de compliment obligatori o els acords executius del Govern adoptats per resoldre el conflicte que ha provocat una vaga o per garantir el funcionament dels serveis essencials, o l'acord vàlid i eficaç de les parts en conflicte per posar-hi fi.

s) No respectar els serveis o els treballs de manteniment convinguts, establerts pel ministeri competent en matèria de funció pública en cas que no hagin estat impugnats, o establerts de forma executiva pel Govern en cas contrari, en una situació de vaga.

t) Qualsevol acció o omissió adreçada a impedir o dificultar que s'insti un conflicte col·lectiu.

u) No respectar els requisits o les obligacions que la legislació aplicable estableix en matèria de legitimació, aprovació, notificació, comunicació i publicitat de la vaga, si se'n deriva un perjudici greu per a l'Administració pública, per als funcionaris, els agents o els altres assalariats de l'Administració pública interessats, o per a terceres persones.”

Disposició final quarta. Publicació de textos consolidats

S'encomana al Govern que en el termini màxim de tres mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei publiqui al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra el text consolidat de la Llei de la funció pública, del 15 de desembre del 2000, que inclogui les modificacions introduïdes fins ara en aquestes dues lleis.

Disposició final cinquena. Entrada en vigor

Aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de ser publicada al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

ESBORRANY