



# Butlletí del Consell General

---

Núm. 70/2010

---

Casa de la Vall, 19 de novembre del 2010

## SUMARI

---

### 2- PROCEDIMENT LEGISLATIU COMÚ

#### 2.2 Proposicions de llei

Admissió a tràmit i publicació de la **Proposició de llei de modificació de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals**, i obertura del termini de presentació del criteri del Govern. *pàg. 2*

### 3- PROCEDIMENTS ESPECIALS

#### 3.2.2 Proposicions de llei qualificada

Admissió a tràmit i publicació de la **Proposició de llei qualificada de llibertat sindical**, i obertura del termini de presentació del criteri del Govern. *pàg. 23*

### 5- ALTRA INFORMACIÓ

#### 5.3 Altres

Publicació de l'adjudicació del concurs públic per a la senyalització general de la nova seu del Consell General. *pàg. 28*

## 2- PROCEDIMENT LEGISLATIU COMÚ

### 2.2 Proposicions de llei

#### Edicte

La Sindicatura, en reunió tinguda el dia 19 de novembre del 2010, ha examinat el document que li han tramès el M. I. Sr. Francesc Rodríguez Rossa, president del Grup Parlamentari Socialdemòcrata i el M. I. Sr. Eusebi Nomen Calvet, president del Grup Parlamentari Andorra pel Canvi, registrat en data 17 de novembre, sota el títol **Proposició de llei de modificació de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals** i exercint les competències que li atribueix el Reglament del Consell General en els articles que es citaran, ha acordat:

1. D'acord amb l'article 18.1.d), admetre a tràmit aquest escrit sota la qualificació de Proposició de llei.
2. D'acord amb l'article 82, aplicar, a demanda dels consellers generals del Grup Parlamentari Socialdemòcrata i del Grup Parlamentari Andorra pel Canvi, el procediment d'urgència.
3. Els preceptes dels articles 12 i 18 d'aquesta Llei, tenen rang de llei qualificada.
4. D'acord amb l'article 103.2, ordenar la seva publicació, i remetre-la al Govern perquè, en el termini de set dies i mig, manifesti el seu criteri. El Govern haurà d'evacuar el seu informe per tot el dia 1 de desembre del 2010, a les 13.30h.

Tot el que es fa públic per a general coneixement i efectes.

Casa de la Vall, 19 de novembre del 2010

Josep Dallerès Codina  
Síndic General

### Proposició de llei de modificació de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals

#### Exposició de motius

La Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals va reunir en un sol text legal diferents normes relatives al contracte de treball i va regular per primera vegada aspectes com el dret de reunió dels treballadors a l'empresa i la negociació col·lectiva de convenis i acords col·lectius de treball.

Quedava pendent, però, la regulació del dret de vaga. La modificació objecte d'aquesta Llei té per objectiu cobrir aquesta mancança i, a la vegada,

completar la regulació del dret de representació col·lectiva dintre de l'empresa i el dret de negociació col·lectiva tant dintre d'una empresa concreta com en l'àmbit d'un sector econòmic.

La regulació d'aquests drets resulta bàsica tant per a la protecció dels drets dels treballadors com per a garantir l'estabilitat de les empreses. La modificació del Codi de relacions laborals persegueix, entre d'altres aspectes, crear les condicions adequades per tal que el dret a la vaga pugui ésser exercit lliurement i, al mateix temps, els propis treballadors, les empreses i, en general, la societat resultin protegits d'un eventual exercici abusiu d'aquest dret. Per això, al costat de mesures que tenen com a objectiu protegir l'exercici del dret de vaga -com la prohibició de substituir els treballadors en vaga- se n'estableixen d'altres -com la previsió de serveis mínims o la possibilitat d'un Laude administratiu- tendents a preservar el funcionament dels serveis públics o essencials i evitar que es pugui posar en perill la viabilitat d'una empresa o l'economia nacional.

El dret a la vaga es regula de manera que garanteixi tant el dret dels treballadors que volen exercir-lo com el normal desenvolupament de les activitats d'aquells treballadors que hagin decidit no secundar la vaga.

La modificació del Codi manté la concepció de les relacions laborals enteses des del diàleg i la concertació entre treballadors i empreses. Per això, es completa la regulació dels convenis col·lectius que han de constituir l'eina adequada per tal d'assolir una autoregulació que suposi la garantia dels drets dels treballadors i doni, al mateix temps, l'estabilitat necessària a les empreses.

#### Article 1. Objecte de la Llei

La present Llei té per objecte la modificació de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals.

#### Article 2. Rang de la Llei

La present Llei té rang de llei ordinària excepte els articles 12 i 18, que es refereixen a les mesures de conflicte col·lectiu, que tenen rang de llei qualificada.

#### Article 3. Modificació de l'índex

Es modifica l'índex de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

**“Índex****Exposició de motius****Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors**

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Exclusions

Article 3. Jerarquia normativa

Article 4. Principis generals

**Títol II. Contracte de treball****Capítol primer. Disposicions generals**

Article 5. Definició

Article 6. Classes de contracte segons la durada

Article 7. Jurisdicció i procediment

Article 8. Prescripció i caducitat

**Capítol segon. Subjectes del contracte de treball**

Article 9. Persona treballadora

Article 10. Empresari

Article 11. Transmissió d'empresa

**Capítol tercer. Forma del contracte**

Article 12. Forma del contracte

Article 13. Contractes plurals

**Capítol quart. Durada del contracte**

Article 14. Període de prova

Article 15. Contracte per durada determinada o per a obra o servei concret

Article 16. Contractes de temporada

Article 17. Contractes fixos discontinus

Article 18. Contractes d'interinitat

Article 19. Successió de contractes per durada determinada

Article 20. Contractació per a treballs de curta durada

**Capítol cinquè. Treball dels menors**

Article 21. Treball dels menors

Article 22. Jornada laboral

Article 23. Forma del contracte

Article 24. Treballs prohibits i excepcions

**Capítol sisè. Contractes especials****Secció primera. Contracte d'aprenentatge**

Article 25. Contracte d'aprenentatge

Article 26. Durada del contracte

Article 27. Forma del contracte d'aprenentatge

Article 28. Prestació de l'empresari

Article 29. Autorització i verificació de les condicions contractuals

Article 30. Certificat d'aprenentatge

**Secció segona. Contractes d'inserció sociolaboral**

Article 31. Contractes en condicions especials

**Secció tercera. Treball en pràctiques formatives**

Article 32. Treball en pràctiques formatives

**Secció quarta. Agricultura i ramaderia**

Article 33. Masovers, mossos i treballadors agrícoles

**Capítol setè. Suspensions del contracte de treball**

Article 34. Suspensió de la relació laboral

Article 35. Incapacitat temporal

Article 36. Descans per maternitat

Article 37. Descans per adopció

Article 38. Descans per paternitat

Article 39. Descans per risc durant l'embaràs

Article 40. Decisió de la treballadora víctima de violència de gènere

Article 41. Privació de llibertat

Article 42. Excedències

Article 43. Cas fortuït i força major temporal

**Capítol vuitè. Prestació de treball**

Article 44. Disposicions generals

**Capítol novè. Prestació de la persona treballadora****Secció primera. Disposicions generals**

Article 45. Drets de la persona treballadora

Article 46. Obediència i diligència

Article 47. Permanència per formació

Article 48. Prohibició de competència

Article 49. Treball en exclusiva

Article 50. Sistema de classificació professional i categoria professional dels treballadors

Article 51. Lloc de treball

Article 52. Seguretat i salut en el treball

Article 53. Invencions

**Secció segona. Temps de la prestació**

Article 54. Temps de treball efectiu

Article 55. Temps de treball a disposició de l'empresa

Article 56. Desplaçaments

Article 57. Jornada de treball

Article 58. Càmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball

Article 59. Inclemències del temps

Article 60. Contracte de treball a temps parcial

Article 61. Hores extraordinàries

Article 62. *Còmput de les hores extraordinàries*

Article 63. *Planificació horària i compte d'hores*

### **Secció tercera. Descans**

Article 64. *Descans diari*

Article 65. *Descans setmanal*

Article 66. *Festes laborals*

### **Secció quarta. Vacances anuals**

Article 67. *Dret a vacances remunerades*

Article 68. *Obligatorietat de les vacances*

Article 69. *Temps de gaudiment*

Article 70. *Determinació del període*

Article 71. *Retribució de les vacances*

Article 72. *Permisos retribuïts*

Article 73. *Permisos no retribuïts*

### **Capítol desè. Prestació de l'empresa**

#### **Secció primera. Disposicions generals**

Article 74. *Prestació de l'empresa*

Article 75. *Poder de direcció*

#### **Secció segona. Salari**

Article 76. *Salari*

Article 77. *Classes de salari*

Article 78. *Salari mínim interprofessional*

Article 79. *Salari mínim dels menors*

Article 80. *Salari en efectiu i en espècie*

Article 81. *Plus de nocturnitat*

Article 82. *Càlcul del salari*

Article 83. *Lloc, temps i formalitats del pagament*

#### **Secció tercera. Protecció del salari**

Article 84. *Pagament del salari*

Article 85. *Privilegis del salari*

#### **Secció quarta. Altres disposicions**

Article 86. *Liberalitats de l'empresa*

Article 87. *Igualtat i conciliació de la vida laboral i familiar*

### **Capítol onzè. Règim de seguretat social**

Article 88. *Afiliació*

### **Capítol dotzè. Extinció del contracte de treball**

#### **Secció primera. Extinció del contracte**

Article 89. *Extinció*

#### **Secció segona. Rescissió del contracte**

Article 90. *Comiat no causal*

Article 91. *Comiat per causes objectives*

Article 92. *Formalitats del comiat no causal i del comiat per causes objectives*

Article 93. *Acomiadament per causes disciplinàries*

Article 94. *Formalitats del comiat per causes disciplinàries*

Article 95. *Desistiment de la persona treballadora*

Article 96. *Formalitats del desistiment*

Article 97. *Desistiment justificat de la persona treballadora*

### **Capítol tretzè. Indemnitzacions**

Article 98. *Indemnitzacions*

### **Capítol catorzè. Liquidació**

Article 99. *Quitança*

Article 100. *Certificat de serveis prestats*

### **Títol III. Règim disciplinari dels treballadors**

Article 101. *Faltes i sancions dels treballadors*

Article 102. *Faltes lleus*

Article 103. *Faltes greus*

Article 104. *Faltes molt greus*

Article 105. *Sancions disciplinàries*

Article 106. *Formalitats*

Article 107. *Prescripció*

### **Títol IV. Drets col·lectius**

#### **Capítol primer. Drets de lliure sindicació, d'informació i de reunió**

Article 108. *Dret de lliure sindicació*

Article 109. *Dret d'informació*

Article 110. *Dret d'assemblea*

#### **Capítol segon. Dret de representació col·lectiva**

Article 111. *Dret de representació*

Article 112. *El delegat del personal*

Article 113. *El Comitè d'empresa*

Article 114. *Competències*

Article 115. *Deure de confidencialitat*

Article 116. *Garanties*

Article 117. *Durada del mandat dels representants dels treballadors*

Article 118. *Revocació dels representants dels treballadors*

#### **Capítol tercer. Elecció dels representants dels treballadors a les empreses**

Article 119. *Promoció d'eleccions i mandat electoral*

Article 120. *Dret de sufragi*

Article 121. *Representació dels treballadors contractats no fixos*

Article 122. Mesa electoral

Article 123. Funcions de la mesa electoral

Article 124. Presentació de candidatures

Article 125. Requisits de les candidatures

Article 126. Desenvolupament del procés electoral

Article 127. Elecció

Article 128. Tancament del procés electoral

Article 129. Reclamacions en matèria electoral

## **Títol V. La negociació col·lectiva.**

### **Capítol primer. Convenis i acords col·lectius de treball**

#### **Secció primera. Disposicions generals**

Article 130. Definició

Article 131. Els convenis i acords col·lectius

Article 132. Definicions

Article 133. Àmbit general de regulació

Article 134. Contingut mínim del conveni col·lectiu

Article 135. Reconeixement del dret a negociació col·lectiva

Article 136. Criteri de la representativitat de les organitzacions sindicals

Article 137. Àmbits d'aplicació

#### **Secció segona. Negociació dels convenis col·lectius i acords col·lectius**

Article 138. Capacitat jurídica per negociar i obligar-se amb un conveni col·lectiu o acord col·lectiu

Article 139. Composició de la comissió negociadora

Article 140. Mediator

Article 141. Procediment

Article 142. Principi de disposicions més favorables

Article 143. Durada dels convenis col·lectius i acords col·lectius

#### **Secció tercera. Adopció dels convenis col·lectius i acords col·lectius**

Article 144. Principi majoritari per a l'adopció de convenis col·lectius i acords col·lectius

Article 145. Força obligacional i eficàcia

#### **Secció quarta. Dret d'oposició**

Article 146. Notificació de l'acord

Article 147. Exercici del dret d'oposició

#### **Secció cinquena. Denúncia dels convenis col·lectius i acords col·lectius**

Article 148. Dret a denunciar els convenis col·lectius i acords col·lectius de durada indeterminada

Article 149. Registre i publicitat dels convenis col·lectius

Article 150. Control

### **Capítol segon. Convenis i acords col·lectius d'empresa**

Article 151. Exercici del dret dels treballadors a negociar a nivell d'empresa

Article 152. Composició de la delegació negociadora

Article 153. Negociació amb representants de les organitzacions sindicals

Article 154. Adopció dels acords o convenis subscrits pels representants de les organitzacions sindicals

Article 155. Objecte i periodicitat de les negociacions

Article 156. Efectes dels convenis o acords d'empresa amb convenis col·lectius o convenis col·lectius sectorials

Article 157. Reconducció, revisió i denúncia dels convenis i acords d'empresa

### **Capítol tercer. Aplicació dels convenis i acords col·lectius**

Article 158. Efecte i caràcter oposable dels convenis i acords col·lectius entre parts

Article 159. Abast dels efectes

Article 160. Adhesió i extensió

Article 161. Reconducció i revisió dels convenis col·lectius o acords col·lectius

Article 162. Pluralitat de convenis

Article 163. Dret d'exercir accions legals en execució dels acords atorgats

Article 164. Comissió paritària

## **Títol VI. Les mesures de conflicte col·lectiu**

### **Capítol primer. Tramitació del conflicte col·lectiu**

Article 165. Configuració del conflicte

Article 166. Límits en l'àmbit d'aplicació

Article 167. Legitimació

Article 168. Requisits

Article 169. Acte de conciliació

Article 170. Resolució del procediment

### **Capítol segon. Exercici del dret de vaga**

Article 171. Configuració

Article 172. Àmbit i límits d'actuació

Article 173. Requisits per a la declaració

Article 174. Desenvolupament

Article 175. Laude administratiu

Article 176. Garantia del funcionament dels serveis essencials

Article 177. *Protecció de l'exercici del dret de vaga*

Article 178. *Serveis mínims*

Article 179. *Legitimació*

Article 180. *Aprovació*

Article 181. *Notificacions*

Article 182. *Comitè de vaga*

Article 183. *Funcions del comitè de vaga*

Article 184. *Designació d'un representant de l'Administració*

Article 185. *Efectes sobre el contracte de treball i la seguretat social*

### **Capítol tercer. El tancament patronal**

Article 186. *Configuració*

Article 187. *Àmbit*

Article 188. *Prohibicions*

Article 189. *Notificacions*

Article 190. *Intervenció de l'Administració*

Article 191. *Cessament*

Article 192. *Efectes del tancament patronal*

### **Títol VII. Règim sancionador**

#### **Capítol primer. Infraccions dels empresaris**

Article 193. *Naturalesa*

Article 194. *Garanties*

Article 195. *Infraccions lleus*

Article 196. *Infraccions greus*

Article 197. *Infraccions molt greus*

Article 198. *Reincidència*

Article 199. *Prescripció*

#### **Capítol segon. Sancions**

Article 200. *Sancions*

Article 201. *Criteris de graduació de les sancions*

Article 202. *Prescripció*

### **Títol VIII. Control administratiu i procediment sancionador**

#### **Capítol primer. Control administratiu**

Article 203. *Servei d'Inspecció de Treball*

#### **Capítol segon. Procediment sancionador**

Article 204. *Expedient sancionador*

**Disposició adicional primera**

**Disposició adicional segona**

**Disposició adicional tercera**

**Disposició adicional quarta**

**Disposició transitòria única**

**Disposició derogatòria única**

**Disposició final”.**

#### **Article 4. Modificació de l'article 34.1**

Es modifica l'apartat 1 de l'article 34 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

“1. La suspensió del contracte de treball, en els supòsits previstos per aquest Codi, dóna dret al treballador a absentar-se de la feina, sense percebre el salari, i a reincorporar-se al mateix lloc de treball en l'empresa, en acabar-se el termini de suspensió.

El contracte de treball queda en suspens per les causes següents:

- a) Incapacitat temporal de la persona treballadora.
- b) Descans per maternitat, paternitat o adopció.
- c) Exercici del dret de vaga, si aquesta compleix tots els requisits legals per ser portada a terme.
- d) Descans per risc durant l'embaràs.
- e) En el supòsit que la treballadora es vegi obligada a abandonar temporalment el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.
- f) Privació de llibertat.
- g) Excedències.
- h) Cas fortuït i força major temporal.
- i) Suspensió de sou i feina per causes disciplinàries.”.

#### **Article 5. Modificació de l'article 42**

Es modifica l'article 42 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

##### **“Article 42. Excedències**

1. Excedència per tenir cura d'un fill o per acolliment familiar

La persona treballadora que faci més de dos anys que està al servei de l'empresa té dret a demanar i obtenir una excedència per causa del naixement, adopció d'un fill o per causa d'acolliment familiar. L'empresari està obligat a atorgar l'excedència per

una durada mínima de tres mesos i màxima de tres anys. Aquesta excedència s'equipara a la suspensió a què fa referència l'article 34, a l'efecte de la reincorporació.

La notificació s'ha de fer dins els sis mesos anteriors o posteriors al naixement, l'adopció o l'acolliment, amb un avís previ amb una antelació mínima d'un mes. No és necessari l'avís previ en el supòsit que, per defunció del cònjuge, la persona treballadora hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

### 2. Excedència per exercici de càrrec públic, polític o sindical

La persona treballadora té dret a demanar i obtenir una excedència quan és elegida per exercir un càrrec públic o un càrrec electe en els sindicats representatius o més representatius o és nomenada per exercir un càrrec de naturalesa política, sempre que es compleixin les condicions següents:

a) Que l'exercici del càrrec per al qual ha estat elegit li impedeixi o dificulti greument desenvolupar amb normalitat el seu treball.

b) Que ho sol·liciti amb una antelació d'un mes.

Si l'excedència es demana per exercir un càrrec electe, l'efectivitat queda vinculada al resultat de l'elecció.

Durant el termini dels tres mesos posteriors a la data de cessament en el càrrec que va motivar la situació d'excedència, la persona treballadora ha de sol·licitar el reingrés a l'empresa i durant el mes següent a aquesta sol·licitud s'incorpora al seu lloc de treball o a un lloc de treball de la mateixa categoria o, si no és possible, en un lloc diferent, però conservant la mateixa categoria salarial.

### 3. Excedències pactades

També es poden pactar de mutu acord excedències per altres motius.

En aquest supòsit la durada del període d'excedència i les formalitats i modalitat de la reincorporació al lloc de treball s'han de fixar per escrit.

4. Els períodes durant els quals la persona treballadora està en situació d'excedència no computen a efectes de vacances ni de càlcul d'antiguitat a l'empresa.”

### Article 6. Modificació de l'article 45

Es modifica l'article 45 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

### “Article 45. Drets de la persona treballadora

1. La persona treballadora té els drets bàsics següents:

a) Al treball i a la lliure elecció de professió o ofici.

b) A la lliure sindicació.

c) A l'exercici de l'activitat sindical.

d) A la negociació col·lectiva.

e) A la formulació de conflictes col·lectius.

f) A la vaga, en l'àmbit i d'acord amb les disposicions contingudes en la legislació vigent.

2. En l'execució del contracte la persona treballadora té dret:

a) A l'ocupació efectiva.

b) A la formació i la promoció per mitjà del treball.

c) A la informació sobre els drets laborals i les condicions de treball.

d) A treballar amb les degudes mesures de seguretat i salut per a la seva integritat física.

e) A no ser discriminada directament o indirectament per ser contractada, o una vegada contractada, per raons de gènere, estat civil, origen, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, condició sexual o d'afiliació o no a un sindicat.

f) A afiliar-se a un sindicat o a una associació professional o a no fer-ho.

g) Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent la seva protecció front a l'assetjament per raons d'origen, religió o convicció, discapacitat, condició sexual i front a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raons de sexe.

h) A defensar els seus interessos econòmics i socials en la forma que regulin les lleis.

i) A rebre puntualment el salari pactat pel seu treball i els altres avantatges establerts per aquest Codi.”

### Article 7. Modificació de l'article 72

Es modifica l'article 72 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

### “Article 72. Permisos retribuïts

La persona treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball, percebent la totalitat del salari base, per les causes i durant els terminis següents:

a) Durant els nou mesos següents a la data del part el progenitor que alimenti el seu fill està

autoritzat a absentar-se del seu treball amb aquesta finalitat durant dues hores diàries que es poden distribuir en dos períodes d'una hora cada un o, a demanda de la persona treballadora poden ésser consecutives en cas que hi hagi raons que ho justifiquin. En cas de fills bessons, la interrupció és de tres hores.

b) Deu dies naturals en el cas de matrimoni, que s'ha de notificar amb una antelació de 45 dies naturals; tres dies naturals en els casos de mort del cònjuge, d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau, tant propis com del cònjuge; tres dies naturals també en cas d'infantar l'esposa o d'adopció; dos dies en cas de malaltia greu del cònjuge, d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau.

c) El temps legalment establert o fixat per conveni col·lectiu en concepte de crèdit per activitat sindical.

d) Un dia en cas de canvi de domicili, dins un any natural.

e) El temps necessari perquè la persona treballadora pugui complir les obligacions cíviques o socials imposades per la llei o reconegudes pel costum.

f) Sis dies o dotze mitges jornades dins un any natural perquè la persona treballadora pugui assistir als exàmens o a les proves que hagi de realitzar per motius de formació relacionada amb la feina. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima d'una setmana.

En els supòsits compresos als apartats a), b) i f), l'empresa pot exigir el certificat justificatiu corresponent.”.

### **Article 8. Modificació de l'article 73**

Es modifica l'article 73 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

#### **“Article 73. Permisos no retribuïts**

La persona treballadora té dret a absentar-se del treball, sense percebre, però, el salari, i ho ha de notificar prèviament a l'empresa, per les causes i durant els terminis següents:

a) Cinc dies naturals complementaris en el cas de matrimoni, que s'ha de notificar amb una antelació de 45 dies naturals; dos dies naturals complementaris en els casos de mort del cònjuge, d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau, o d'infantar l'esposa; dos dies naturals complementaris en cas de malaltia greu del cònjuge, d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau.

b) Dos dies o quatre mitges jornades dins un any natural per assumptes de caràcter personal. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima d'una setmana.

c) El temps legalment establert o fixat per conveni col·lectiu en concepte de crèdit per activitat sindical.

d) Quatre dies o vuit mitges jornades dins un any natural per assistir als exàmens o a les proves que la persona treballadora hagi de realitzar per motius de formació. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima d'una setmana i l'empresa pot exigir el certificat justificatiu corresponent.”.

### **Article 9. Modificació de l'article 104**

Es modifica l'article 104 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

#### **“Article 104. Faltes molt greus**

Són faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència a la feina sense justificar, en el període d'un mes, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos, o vint durant un any.

2. Actuar amb frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

4. El robatori, el furt o la malversació comesos dintre de l'empresa.

5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa, si es fa de forma malintencionada.

6. Els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o una falta greu de respecte i consideració a l'empresari, a les persones delegades per l'empresa, i també als altres treballadors i al públic en general.

7. La disminució voluntària i contínua del rendiment de treball normal o pactat.

8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors.



9. Al·legar una malaltia o un accident simulats per no assistir a la feina. S'inclouen en aquest supòsit el cas en què la persona treballadora en situació d'incapacitat temporal realitza treballs de qualsevol tipus per compte propi o per compte d'altri, i també tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.

10. Els danys o perjudicis causats a les persones, inclosa la mateixa persona treballadora, a l'empresa o a les seves instal·lacions, o a altres persones, per la inobservança greu, o lleu però reiterada, de les mesures sobre prevenció i protecció de la seguretat i la salut en el treball facilitades per l'empresa.

11. L'ocupació del centre de treball o qualsevulla de les seves dependències mentre duri una situació de vaga.

12. Promoure vagues rotatòries o vagues encaminades a alterar allò pactat en un conveni col·lectiu o allò establert en un laude o resolució d'obligat compliment.

13. La realització d'actes intimidatoris o violents de qualsevol naturalesa adreçats contra aquelles persones que vulguin optar lliurement a exercir el seu dret a treballar durant el termini de realització d'una vaga.

14. No respectar els serveis mínims acordats en una situació de vaga.

15. La comissió de tres faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, sempre que es cometin dintre d'un període de sis mesos des de la primera i l'autor n'hagi estat sancionat.

16. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o aquest comportament es porten a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, aquest fet constitueix una circumstància agreujant.”

#### **Article 10. Modificació del Títol IV**

Es modifica el Títol IV de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

### **“Títol IV. Drets col·lectius**

#### **Capítol primer. Drets de lliure sindicació, d'informació i de reunió**

##### **Article 108. Dret de lliure sindicació**

Les persones treballadores poden exercir lliurement els drets sindicals regulats en la Llei qualificada de llibertat sindical.

##### **Article 109. Dret d'informació**

L'empresari ha d'informar periòdicament, i com a mínim un cop a l'any, el Comitè d'empresa o el delegat de personal sobre l'evolució general del sector i de l'empresa, el grau d'assoliment dels objectius previstos, la política de contractació i d'acomiadaments, les previsions en relació a la política salarial, les hores extraordinàries, els plans de formació i l'adopció de noves mesures de seguretat i higiene en el treball, així com sobre qualsevol mesura que calgui adoptar amb caràcter extraordinari per assegurar la bona marxa de l'empresa i el manteniment dels llocs de treball.

##### **Article 110. Dret d'assemblea**

Les persones treballadores d'una mateixa empresa tenen dret a reunir-se en assemblea; aquesta pot ser convocada pel Comitè d'empresa o per un terç dels treballadors.

La reunió de l'assemblea es realitza en els locals de l'empresa, quan això sigui possible i prèvia comunicació a l'empresari amb una antelació mínima de 48 hores, fora de l'horari de treball. Tan sols s'hi poden tractar els assumptes que hagin estat inclosos en l'ordre del dia pels convocants.

#### **Capítol segon. Dret de representació col·lectiva**

##### **Article 111. Dret de representació**

Els treballadors tenen dret a fer ús dels drets de representació en l'empresa d'acord amb la regulació d'aquest títol.

##### **Article 112. El delegat del personal**

1. Les persones treballadores que pertanyin a empreses de fins a 20 treballadors elegeixen d'entre elles, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, un delegat del personal, sense perjudici que, per conveni col·lectiu, pugui acordar-se elegir un nombre superior de delegats.

2. L'elecció del delegat del personal en empreses amb menys de 10 persones treballadores és facultativa, i ha de ser decidida per majoria dels

treballadors, els quals poden optar, en assemblea, al nomenament directe del seu delegat sense necessitat de formalitzar un procés electoral.

### **Article 113. El Comitè d'empresa**

1. Les persones treballadores que pertanyin a empreses de més de 20 treballadors elegeixen d'entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, els delegats de personal que han de formar el Comitè d'empresa, amb el nombre mínim que es detalla a continuació i sense perjudici que, per conveni col·lectiu, es pugui acordar elegir un nombre superior de delegats:

- de 21 a 50 treballadors, 2 delegats de personal;
- de 51 a 100 treballadors, 3 delegats de personal;
- de 101 a 250 treballadors, 4 delegats de personal;
- de 251 a 500 treballadors, 5 delegats de personal;
- més de 500 treballadors, 6 delegats de personal.

2. El Comitè d'empresa pren les decisions per majoria dels seus membres, excepció feta d'aquelles decisions que requereixen majories qualificades, i actua de manera mancomunada en les seves relacions amb l'empresa.

3. Els membres del Comitè d'empresa nomenen d'entre ells, almenys, un president, que n'ostenta la representació, i un secretari.

4. En cas d'empat el president disposa de vot de qualitat.

### **Article 114. Competències**

Els delegats de personal i els comitès d'empresa tenen les competències següents:

- a) Participar en la negociació dels convenis col·lectius en l'àmbit de l'empresa.
- b) Vetllar pel compliment de la legislació laboral, de seguretat social i d'ocupació, de seguretat i salut en el treball, de compliment del conveni col·lectiu i formular, si és el cas, les accions pertinents davant l'empresa i els organismes administratius o jurisdiccionals competents.
- c) Instar, si és el cas, les mesures de conflicte col·lectiu, inclosa la vaga, en l'àmbit de l'empresa.
- d) Col·laborar amb l'empresari i els seus delegats per a assolir els objectius empresarials.
- e) Informar i assessorar les persones treballadores respecte els seus drets.
- f) Col·laborar amb l'empresari en l'establiment i posada en funcionament de mesures d'igualtat i conciliació de la vida laboral i la familiar.

g) Rebre informació sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, i també de l'evolució de la producció, les vendes i la contractació, amb una periodicitat anual.

h) Emetre un informe, en el termini de quinze dies, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa de les decisions empresarials sobre reduccions de jornada, trasllats, plans de formació, implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

i) Ser informats, amb periodicitat trimestral, de les estadístiques per absentisme, de les seves causes i dels índexs de sinistralitat laboral.

j) Ser informats de les avaluacions dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, així com de la planificació de l'activitat preventiva derivada d'aquestes avaluacions.

k) Ser informats de les sancions per falta greu o molt greu.

### **Article 115. Deure de confidencialitat**

Els delegats de personal i els membres dels comitès d'empresa han de vetllar de manera diligent pel secret i sigil professional de les dades i informacions que reben en l'exercici de les seves funcions. El respecte a la confidencialitat d'aquestes dades també és exigible quan els representants dels treballadors cessin en les seves funcions de representació.

### **Article 116. Garanties**

Els representants dels treballadors gaudeixen de les següents garanties de protecció i de disponibilitat de temps per al correcte desenvolupament de les seves funcions:

a) No ser objecte d'acomiadament ni de sanció durant l'exercici de les seves funcions ni dins els dos anys següents a la conclusió del seu mandat, excepte si el mandat s'ha acabat per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació, sense perjudici de les causes d'acomiadament disciplinari recollides en l'article 99. Està igualment prohibit que siguin objecte de discriminació en la seva promoció econòmica o professional a causa de la seva feina de representació.

b) Prioritat de permanència a l'empresa respecte dels altres treballadors davant un acomiadament que respongui a una necessitat d'amortització de llocs de treball per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

c) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus,

sempre que la sanció no es basi en l'acció de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació, en el qual ha de donar-se l'oportunitat de fer al·legacions, tant a la persona interessada com a la resta de delegats de personal, si escau.

d) Expressar les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de representació, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, publicacions d'interès laboral o social.

e) Disposar d'un crèdit de vuit hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per a l'exercici de les seves funcions de representació, sense perjudici que aquest crèdit pugui incrementar-se per conveni col·lectiu.

f) Un crèdit suficient d'hores retribuïdes mentre duri el procés de negociació col·lectiva.

#### **Article 117. Durada del mandat dels representants dels treballadors**

1. El mandat dels delegats del personal és de quatre anys, sense límit de mandats, entenent-se prorrogat si al seu termini no s'haguessin promogut noves eleccions.

2. El mandat dels membres dels Comitès d'empresa és de quatre anys, sense límits de mandats, havent-se de promoure unes noves eleccions a l'expiració de cada mandat.

#### **Article 118. Revocació dels representants dels treballadors**

1. Els representants dels treballadors poden ser revocats totalment o parcial, per acord de l'Assemblea de treballadors adoptat per majoria absoluta, llevat que no hagin transcorregut sis mesos des de la seva elecció o s'estigui tramitant un conveni col·lectiu.

2. Plantejada la revocació, si aquesta no aconsegueix el suport de la majoria exigida, no pot plantejar-se novament la revocació dels representants concernits fins transcorreguts almenys sis mesos.

### **Capítol tercer. Elecció dels representants dels treballadors a les empreses**

#### **Article 119. Promoció d'eleccions i mandat electoral**

1. Poden promoure eleccions de representants dels treballadors a les empreses:

a) els treballadors reunits en assemblea quan així ho decideixin per majoria

b) els representants dels treballadors quan així ho decideixin per majoria

c) els sindicats

d) subsidiàriament, el Departament de Treball.

2. Els qui promoguin eleccions ho han de comunicar a l'empresa i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de quinze dies abans de la data d'inici del procés electoral.

3. A partir d'aquest moment es constitueix la mesa electoral. En qualsevol cas, el procés electoral no podrà començar fins que hagi passat un mes des del registre de la comunicació ni quan ja hagin transcorregut tres mesos del mateix registre de la comunicació.

4. El Departament de Treball exposa públicament les comunicacions presentades i en facilita una còpia a les organitzacions sindicals que ho sol·licitin.

5. Les eleccions per renovar la representació per fi del mandat dels representants només es poden promoure durant els últims dos mesos del mandat.

6. Es poden promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajustaments de la representació per increment de plantilla. En el cas de disminució en el nombre de treballadors de la plantilla que afecti el nombre de representants, se segueix el procediment establert pel conveni col·lectiu. Si no n'hi ha, s'acorda el procediment entre l'empresa i els representants dels treballadors.

#### **Article 120. Dret de sufragi**

1. Poden votar tots els treballadors que constin d'alta a l'empresa trenta dies abans de la data en què es constitueixi la mesa electoral.

2. Tenen dret a ser elegits tots els treballadors majors d'edat que hagin treballat un mínim de sis mesos a l'empresa abans de la data en què es constitueix la mesa electoral.

#### **Article 121. Representació dels treballadors contractats no fixos**

1. Les persones treballadores vinculades per contractes de durada determinada són representades pels delegats que s'estableixen en aquest títol conjuntament amb els treballadors fixos de plantilla.

2. Per determinar el nombre de representants, les persones treballadores amb contracte temporal vinculades a l'empresa per contractes de més d'un any es computen com a treballadors fixos de plantilla.

3. Les persones treballadores contractades per períodes inferiors a un any es computen segons els dies treballats l'any immediatament anterior a la convocatòria d'eleccions. Amb 183 dies treballats o més es considera un treballador més.

#### **Article 122. Mesa electoral**

1. A l'empresa o al centre de treball es constitueix una mesa electoral per cada col·legi de dos-cents cinquanta treballadors electors o fracció.

2. La mesa està composta per tres membres: la persona treballadora de més antiguitat a l'empresa, que exerceix com a president, i els treballadors de més i menys edat, que són els vocals. El de menys edat actua com a secretari. Es designen suplents els qui els segueixen en l'ordre fixat d'antiguitat o edat. Els components de la mesa no poden ser candidats. Si un component de la mesa vol ser candidat, l'ha de substituir el suplent.

3. En les eleccions de delegats de personal cada candidat pot nomenar un interventor per mesa.

#### **Article 123. Funcions de la mesa electoral**

1. La mesa electoral té com a funcions principals la vigilància del procés electoral, presidir la votació, realitzar l'escrutini, aixecar l'acta corresponent i resoldre les reclamacions que es puguin produir.

2. Un cop han comunicat a l'empresa el propòsit de fer eleccions, l'empresa convoca els treballadors que han de constituir la mesa electoral en el termini de set dies naturals i n'informa els representants dels treballadors.

3. La mesa es constitueix formalment el dia fixat per la comunicació dels promotors per a l'inici del procés electoral.

En el mateix termini de set dies naturals, l'empresa ha de facilitar a la mesa electoral el cens laboral.

4. A partir d'aquest moment, la mesa electoral té les funcions següents:

a) Fer públic el cens indicant qui són els electors. La llista d'electors s'exposa al tauler d'anuncis durant un temps no inferior a quaranta-vuit hores. En aquest cas, correspon a la mesa resoldre qualsevol reclamació i publicar la llista definitiva, en un termini màxim de vint-i-quatre hores des del final del període d'exposició pública de la llista.

b) Fixar el nombre de representants i la data fins a la qual és possible presentar candidatures.

c) Rebre i proclamar les candidatures que es presentin. Entre la proclamació de candidats i la votació hi ha d'haver almenys cinc dies.

d) Fixar la data de votació.

e) Redactar l'acta d'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals, durant el qual ha de presentar els resultats a l'oficina pública competent.

5. Entre la data de la constitució de la mesa i la data de la votació no hi pot haver més de quinze dies naturals.

#### **Article 124. Presentació de candidatures**

1. Les candidatures s'han de presentar en un termini de set dies naturals des de la publicació de la llista definitiva d'electors. Un cop transcorregut aquest termini, la mesa les proclama en el termini de dos dies laborables, i es publiquen al tauler d'anuncis. Contra l'acord de proclamació es pot reclamar dins el dia laborable següent, i la mesa ha de resoldre abans que s'acabi el dia laborable següent.

2. La presentació de candidatures es realitza davant la mesa electoral i ha de ser avalada per un mínim de tres electors en les empreses amb menys de 60 treballadors i per un mínim del 5% del cens electoral en les empreses amb 60 treballadors o més.

3. Quan un candidat concorri a les eleccions en representació d'una organització sindical, les paperetes han de reflectir aquesta circumstància de la manera que reglamentàriament es determini.

#### **Article 125. Requisits de les candidatures**

1. Les candidatures contenen els candidats necessaris per a cobrir el nombre total de representants a elegir i, endemés, la meitat del nombre de membres previstos, per a eventuais substitucions. En cas de produir-se una vacant, és nomenada d'entre els substituïts la persona que figuri en el lloc següent al darrer elegit de la llista concernida. En el cas de trobar-se exhaurida la disponibilitat dels suplents, s'ha de convocar un procés electoral per a aquella vacant.

2. El Comitè d'empresa comunica al Departament de Treball la substitució de representants dels treballadors, amb indicació de la persona i els motius de la substitució, acompanyant, si escau, els documents acreditatius del procés que s'ha seguit per al seu nomenament.

**Article 126. Desenvolupament del procés electoral**

1. L'acte de la votació s'efectua al centre o lloc de treball durant la jornada laboral.
2. El vot és lliure, secret, personal i directe, i les paperetes es dipositen en urnes tancades. Les paperetes han de ser de la mateixa grandària, del mateix color, de la mateixa impressió i de la mateixa qualitat de paper.
3. Es prohibeix la delegació del vot. Es pot dipositar el vot de manera anticipada a la mesa electoral fins el dia abans de la data de la votació de la manera que ho hagi previst la mesa.
4. L'empresa ha de facilitar els mitjans per al desenvolupament normal de la votació i de la resta del procés electoral i pot organitzar la forma en què els treballadors han d'exercitar el seu dret a sufragi, de manera que es destorbi el menys possible el normal funcionament de l'empresa.
5. El Govern, mitjançant el Departament de Treball, dicta les disposicions necessàries i vetlla especialment perquè el procés es celebri amb les degudes garanties i el compliment i el respecte dels drets laborals.

**Article 127. Elecció**

El mecanisme d'elecció és per llistes tancades. Els representants són elegits de forma proporcional, segons el sistema de resta més elevada, en funció del nombre de places a cobrir. Si es produís empat en l'adjudicació de restes, s'ha de resoldre per sorteig.

**Article 128. Tancament del procés electoral**

1. Després de la votació, comença immediatament el recompte públic, mitjançant lectura en veu alta de les paperetes per part del president o la presidenta de la mesa electoral. Els resultats es fan constar en una acta que ha de tenir un model normalitzat. L'acta ha d'incloure les incidències i protestes, si se n'han produït. Un cop redactada, la signen els membres de la mesa i els interventors. Tot seguit, les meses electorals d'una mateixa empresa o centre de treball, en sessió conjunta, estenen l'acta del resultat global de la votació.
2. La presidència de la mesa facilita còpies de l'acta d'escrutini a l'empresa, als interventors de les candidatures i als representants electes.
3. El resultat de la votació es publica als taulers d'anuncis de l'empresa.
4. Correspon a un dels membres de la mesa lliurar al Departament de Treball, en el termini de tres dies, l'original de l'acta, juntament amb les

paperetes de vots nuls o impugnats pels interventors, així com l'acta de constitució de la mesa. El Departament de Treball lliura una còpia de l'acta a les organitzacions de treballadors sindicals que la sol·licitin, i en fa arribar una altra còpia a l'empresa, amb indicació de la data en què s'acaba el termini per impugnar-la, i manté en dipòsit les paperetes fins que s'acaben els terminis d'impugnació.

5. Al cap de deu dies hàbils de la publicació, les actes es registren. El registre es pot denegar si les actes no van esteses en model oficial, si hi falta la signatura del president o la presidenta de la mesa electoral, si no s'havia comunicat la promoció d'eleccions a l'oficina pública o si hi falten dades o resulten il·legibles de manera que impedeixen el còmput electoral. En cas de denegació de registre, s'insta la presidència de la mesa electoral perquè en el termini de deu dies hàbils esmeni l'error o els errors constatats, excepte en el cas de la falta de comunicació de la promoció d'eleccions, que es considera un error inesmorable. La resolució denegatòria del registre pot ser impugnada en la via judicial pels qui acreditin interès legítim.

El Departament de Treball és competent per expedir certificats sobre la capacitat representativa dels delegats de personal, i sobre els resultats electorals, a les organitzacions sindicals que ho sol·licitin.

**Article 129. Reclamacions en matèria electoral**

1. Les reclamacions en matèria electoral es resolen d'acord amb el procediment arbitral, per mitjà de l'àrbitre designat conjuntament per les parts. L'àrbitre ha de dictar el laude, per escrit i de forma motivada, en el termini màxim de 30 dies.
2. Si les parts, en el termini de tres dies, no arriben a cap acord per a la designació d'un àrbitre, la impugnació es tramita davant la Batllia d'acord amb les normes processals.
3. Estan legitimades per impugnar tant l'empresa com les organitzacions sindicals, així com els candidats que hagin concorregut a les eleccions.
4. Són impugnables les decisions que adopti la mesa electoral al llarg del procediment, per vicis greus que poden afectar les garanties del procés i alterin el seu resultat, per la falta de capacitat o legitimitat dels candidats triats, per la discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral i per la falta de correlació entre el nombre de treballadors que figuren en les actes i el nombre de representants triats. La impugnació té com a requisit previ d'admissibilitat que s'hagi formulat reclamació a la mesa electoral d'acord

amb les normes que regeixen el procediment electoral.”.

#### **Article 11. Modificació del Títol V**

Es modifica el Títol V de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

### **“Títol V. La negociació col·lectiva**

#### **Capítol primer. Convenis i acords col·lectius de treball**

##### **Secció primera. Disposicions generals**

#### **Article 130. Definició**

La negociació col·lectiva consisteix en aquell procés a través del qual els representants dels treballadors i dels empresaris, en virtut de la seva autonomia col·lectiva, acorden les mesures reguladores en relació tant a les condicions de treball i de productivitat, com a les relacions entre empresaris i treballadors i les seves respectives organitzacions.

#### **Article 131. Els convenis i acords col·lectius**

El resultat de la negociació col·lectiva es materialitza mitjançant els convenis i acords col·lectius que tenen per finalitat adaptar les normes emanades de l'Estat a les característiques de les empreses o dels sectors, introduint, alhora, les millores que les parts que el negociïn estimin oportunes.

#### **Article 132. Definicions**

1. Per conveni col·lectiu intersectorial de treball s'entén un acord negociat i atorgat entre representants dels treballadors i dels empresaris que fixa totes les condicions laborals en més d'un sector d'activitat.
2. Per conveni col·lectiu sectorial de treball s'entén un acord negociat i atorgat entre representants dels treballadors i dels empresaris sobre totes les condicions laborals d'una professió o un sector d'activitat concret.
3. Per conveni col·lectiu d'empresa s'entén un acord negociat entre l'empresa i la representació legal dels treballadors d'una empresa, d'un establiment o d'un grup d'establiments.
4. Per acord col·lectiu de treball s'entén un acord negociat i atorgat entre representants dels treballadors i dels empresaris sobre determinades condicions laborals aplicables a una empresa, una professió o a un sector econòmic concret.

5. Per clàusules normatives del conveni col·lectiu s'entenen totes les clàusules que regulin directament les condicions de treball. Per clàusules obligacionals s'entenen totes les clàusules que facin referència a compromisos obligacionals de les parts signatàries.

#### **Article 133. Àmbit general de regulació**

Amb caràcter no exhaustiu, els convenis col·lectius regulen les condicions de treball i productivitat, la classificació professional, la graella o estructura salarial, la política retributiva, les promocions, les vacances, la distribució de la jornada laboral, la formació, les excedències i els permisos, les sancions disciplinàries, els acomiadaments i tots els extrems que els representants de l'empresa i de les persones treballadores entenguin adients respecte al seu marc d'actuació.

#### **Article 134. Contingut mínim del conveni col·lectiu**

Els convenis col·lectius han de tenir el contingut mínim següent:

- a) Determinació de les parts signatàries.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Forma i condicions de denúncia del conveni i termini de preavís.
- d) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per resoldre les qüestions que se li puguin sotmetre en l'àmbit de la seva competència, i determinació dels procediments de funcionament intern.

#### **Article 135. Reconeixement del dret a negociació col·lectiva**

1. Els treballadors i els empresaris, sense distinció, tenen dret a la negociació col·lectiva, en la forma i en les condicions establerts en aquest Codi.
2. El conveni col·lectiu o l'acord col·lectiu és un acord escrit entre, d'una banda, els representants dels treballadors o les organitzacions de treballadors que representin, en cada cas, la majoria de delegats de personal, i d'altra banda, una o diverses organitzacions empresarials que representin la majoria dels empresaris del sector d'activitat afectat.

#### **Article 136. Criteri de la representativitat de les organitzacions sindicals**

1. Els sindicats més representatius, d'acord amb el què s'estableix en la Llei qualificada de llibertat sindical, representen els treballadors en la

negociació de convenis col·lectius intersectorials de treball.

2. Els sindicats més representatius i els sindicats representatius, d'acord amb el què s'estableix en la Llei qualificada de llibertat sindical, representen els treballadors en la negociació de convenis i acords col·lectius sectorials de treball.

3. Els delegats de personal o els membres dels comitès d'empresa i els delegats sindicals representen els treballadors en la negociació de convenis i acords col·lectius d'empresa.

#### **Article 137. Àmbits d'aplicació**

S'estableixen tres àmbits d'aplicació amb caràcter jeràrquic: intersectorial, sectorial i empresarial, sense perjudici que es puguin establir reglamentàriament o per conveni col·lectiu nivells intermedis.

#### **Secció segona. Negociació dels convenis col·lectius i acords col·lectius**

##### **Article 138. Capacitat jurídica per negociar i obligar-se amb un conveni col·lectiu o acord col·lectiu**

1. La iniciativa de la negociació d'un conveni o acord col·lectiu correspon a la representació dels treballadors o dels empresaris. A aquest efecte, han d'adreçar un escrit a l'altra part per manifestar la seva intenció i acreditar la seva legitimació, i fer-ne arribar una còpia al Departament de Treball.

2. Són reconeguts part i tenen capacitat jurídica per negociar i obligar-se mitjançant un conveni col·lectiu o acord col·lectiu els representants de les organitzacions sindicals, d'acord amb l'article 136 i els de les organitzacions empresarials que donin ocupació almenys al 10% de treballadors del sector afectat.

3. En el termini d'un mes des de la comunicació esmentada, s'ha de constituir la comissió negociadora, llevat que l'altra part tingui dret a oposar-s'hi.

4. La part requerida a l'obertura del procés negociador només pot negar-s'hi mitjançant comunicació escrita i en els següents supòsits:

- a) quan encara no hagi transcorregut el termini inicial de vigència del darrer conveni col·lectiu que afecti l'àmbit de negociació proposada
- b) la mala fe manifesta de la part promotora de les negociacions
- c) defectes formals en la comunicació de proposta d'inici de negociacions

d) el no reconeixement de legitimació en el sol·licitant de l'obertura del procés negociador

e) el no reconeixement de legitimació en relació amb l'àmbit del conveni que es pretén negociar.

##### **Article 139. Composició de la comissió negociadora**

1. La designació dels membres de les comissions negociadores correspon a les parts. Els membres designen de mutu acord les persones que han d'actuar com a presidenta i secretària. Les comissions negociadores poden tenir assessors amb veu però sense vot.

2. Els representants dels treballadors, o en el seu cas dels sindicats, així com les associacions empresarials tenen un màxim de tres representants en les negociacions d'àmbit empresarial, de cinc en les d'àmbit sectorial i de set en les d'àmbit intersectorial.

3. De cada reunió s'estén l'acta corresponent signada per les persones que actuen com a presidenta i secretària.

4. El temps emprat pels representants dels treballadors en la negociació dels convenis i acords col·lectius és remunerat com a temps de treball ordinari.

##### **Article 140. Mediator**

1. En els convenis d'àmbit sectorial i intersectorial qualsevulla de les parts pot sol·licitar al Departament de Treball la designació d'un mediator, amb veu però sense vot, que pot proposar a les parts eventuais solucions a les qüestions plantejades.

2. En els convenis d'àmbit empresarial les parts poden nomenar un mediator de mutu acord, en qualsevol moment del procés negociador, amb les mateixes funcions que les del delegat del Departament de Treball.

##### **Article 141. Procediment**

En la primera reunió de la comissió negociadora es fixa de mutu acord les matèries a negociar, el mètode de treball, el calendari i les altres disposicions que escaigui per a la correcta conducció dels debats i per assolir l'acord en les matèries objecte de negociació.

##### **Article 142. Principi de disposicions més favorables**

El conveni col·lectiu i l'acord col·lectiu poden contenir disposicions més favorables als assalariats que les establertes per les lleis i els reglaments. Les disposicions dels convenis col·lectius i dels acords

col·lectius no poden en cap cas derogar o contenir disposicions contràries a les lleis i als reglaments.

**Article 143. Durada dels convenis col·lectius i acords col·lectius**

Les parts negociadores estableixen la durada dels convenis i els acords col·lectius i poden pactar diferents períodes de vigència per determinades matèries o un grup homogeni de matèries.

Els convenis col·lectius i els acords col·lectius poden tenir una durada mínima de dos anys i màxima de cinc anys. En qualsevol cas, llevat que hi hagi pacte contrari, es prorroguen per un any si no hi ha denúncia expressa de les parts. Una vegada denunciat un conveni col·lectiu, perden vigència la totalitat de les seves clàusules obligacionals.

**Secció tercera. Adopció dels convenis col·lectius i acords col·lectius**

**Article 144. Principi majoritari per a l'adopció de convenis col·lectius i acords col·lectius**

Els acords de la comissió negociadora requereixen el vot favorable majoritari de cadascuna de les dues representacions i es formalitzen per escrit, en el qual es poden fer constar vots particulars.

**Article 145. Força obligacional i eficàcia**

1. Els convenis col·lectius degudament tramitats i aprovats obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

2. L'eficàcia del conveni s'inicia amb la seva entrada en vigor, que serà la que les parts acordin, podent-se establir uns efectes amb caràcter retroactiu a la data de signatura del conveni, sempre i quan no s'afecti un conveni en vigor anterior al nou. Aquesta retroactivitat pot afectar la totalitat del conveni o bé determinades matèries o grups de matèries definides.

**Secció quarta. Dret d'oposició**

**Article 146. Notificació de l'acord**

Una vegada signat el conveni o l'acord col·lectiu, una de les organitzacions signatàries notifica fefaentment el text del conveni al conjunt de les organitzacions representatives.

**Article 147. Exercici del dret d'oposició**

A partir de la data de la notificació del text del conveni col·lectiu, les organitzacions de treballadors majoritàries no signatàries disposen d'un termini de quinze dies per exercir el dret d'oposició. El dret d'oposició s'exerceix mitjançant notificació expressa per part d'aquestes

organitzacions de treballadors a tots els signataris de l'acord en què s'indiquen els punts de desacord.

**Secció cinquena. Denúncia dels convenis col·lectius i acords col·lectius**

**Article 148. Dret a denunciar els convenis col·lectius i acords col·lectius de durada indeterminada**

1. Els convenis col·lectius i els acords col·lectius poden ser denunciats per les parts signatàries amb un preavís fet durant els tres mesos anteriors a la data de venciment. La part signatària que efectua la denúncia ha de notificar la seva voluntat a les altres parts signatàries. La denúncia s'ha de comunicar igualment al Departament de Treball. Les disposicions del conveni col·lectiu o de l'acord col·lectiu de caràcter normatiu queden vigents i oposables entre les altres parts signatàries.

2. Quan els qui fan la denúncia són la totalitat dels empresaris o dels assalariats signataris d'un conveni col·lectiu o d'un acord col·lectiu, s'ha d'iniciar una nova negociació en el termini de tres mesos a partir de la notificació de la denúncia, a petició almenys d'una de les parts del conveni col·lectiu o de l'acord col·lectiu. Les disposicions de caràcter normatiu del conveni col·lectiu o de l'acord col·lectiu continuen produint els seus efectes fins a l'entrada en vigor d'un nou conveni col·lectiu o acord col·lectiu.

**Article 149. Registre i publicitat dels convenis col·lectius**

1. Els convenis han de ser presentats al Departament de Treball, a efectes de registre i publicació, dins del termini màxim de set dies a partir del moment en què les parts negociadores el signin.

2. Els convenis sectorials i intersectorials es publiquen al BOPA i no poden entrar en vigor abans de la seva publicació.

3. Els convenis d'empresa no poden entrar en vigor abans del seu dipòsit al Departament de Treball.

4. Els empresaris han de posar a disposició dels treballadors còpia del conveni col·lectiu que els afecti.

**Article 150. Control**

En el cas que el Departament de Treball consideri que un conveni o acord col·lectiu intersectorial, sectorial o d'empresa vulnera la legislació vigent o perjudica greument l'interès de tercers, dóna a les parts, mitjançant resolució motivada, un període



màxim de trenta dies per a la seva esmena; en el seu defecte, interposa demanda en judici per davant de la jurisdicció competent.

### **Capítol segon. Convenis i acords col·lectius d'empresa**

#### **Article 151. Exercici del dret dels treballadors a negociar a nivell d'empresa**

1. Tots els treballadors sense excepció tenen dret a negociar a nivell de l'empresa i a nivell del grup d'establiments i d'empreses.

2. Els convenis i acords col·lectius d'empresa o de grup d'empreses es negocien i s'atorguen entre, d'una banda, l'empresa o els seus representants, i d'altra banda, els delegats de personal i els delegats sindicals o, en defecte de delegats, representants de les organitzacions sindicals representatives en el sector d'activitat a què pertany l'empresa o el grup d'empreses, mandatats pels treballadors de l'empresa. Pel que fa a la negociació del conveni o l'acord de grup, les organitzacions sindicals representatives poden designar un o diversos coordinadors del grup, escollits entre els delegats de personal o els delegats sindicals del grup d'empreses mandatats per negociar i atorgar el conveni o l'acord de grup.

#### **Article 152. Composició de la delegació negociadora**

La delegació dels treballadors per a la negociació de convenis o acords col·lectius d'empresa està integrada per:

a) En les empreses de fins a 20 treballadors, pel delegat de personal o, si no n'hi ha fins a un màxim de dos treballadors de l'empresa elegits en assemblea.

b) En les empreses d'entre 21 i 50 treballadors, pels tres delegats de personal que formen el Comitè d'empresa.

c) En les empreses de més de 50 treballadors que no disposin de seccions sindicals, per tres delegats de personal elegits, si escau, per i entre els delegats de personal que formen el Comitè d'empresa.

d) En les empreses de més de 50 treballadors que disposin de seccions sindicals, per un delegat de personal, elegit per i entre els delegats de personal que formen el Comitè d'empresa, i pels delegats sindicals de les dues seccions sindicals més representatives de l'empresa.

#### **Article 153. Negociació amb representants de les organitzacions sindicals**

1. En defecte de delegats de personal en l'empresa, l'empresari pot negociar amb representants dels sindicats representatius del sector de l'activitat de l'empresa, si han estat designats i mandatats pels mateixos treballadors de la plantilla de l'empresa. En aquest cas, l'empresa notifica als treballadors la seva voluntat d'obrir negociacions en l'àmbit de l'empresa.

2. El mandat ha de precisar les condicions en les quals el projecte d'acord s'ha de sotmetre a la totalitat de la plantilla de l'empresa. En cas d'oposició sobre el contingut del text, la plantilla pot retirar el mandat.

#### **Article 154. Adopció dels acords o convenis subscrits pels representants de les organitzacions sindicals**

1. L'acord d'empresa signat pels representants sindicals mandatats ha d'haver estat aprovat pels assalariats de l'empresa per majoria dels vots expressats. Si no l'aproven així, l'acord d'empresa no té vigència. Si l'aproven, han de lliurar una còpia de l'acord d'empresa al Departament de Treball. L'acord d'empresa té vigència l'endemà de ser lliurat al Departament de Treball.

2. L'empresa, en un termini de quinze dies a comptar del dia que se signi l'acord o conveni, ha de determinar les modalitats d'organització i de consulta dels treballadors de l'empresa. S'han d'establir, entre d'altres, les modalitats d'informació dels treballadors sobre el text de l'acord, el lloc, la data i l'hora de l'escrutini, l'organització i el procediment de la votació.

#### **Article 155. Objecte i periodicitat de les negociacions**

Les parts acorden l'objecte i la periodicitat de les negociacions, així com les dades que s'han de lliurar abans als delegats de personal de l'empresa o de l'establiment.

#### **Article 156. Efectes dels convenis o acords d'empresa amb convenis col·lectius o convenis col·lectius sectorials**

El conveni o acord d'empresa pot adaptar les disposicions dels convenis col·lectius sectorials aplicables en l'empresa a les condicions específiques de la seva empresa. El conveni o els acords d'empresa poden comportar clàusules més favorables als assalariats. Si més endavant s'adopten convenis col·lectius sectorials, les disposicions dels convenis i els acords d'empresa s'hi han d'ajustar.

**Article 157. Reconnuicció, revisió i denúncia dels convenis i acords d'empresa**

Els convenis i els acords d'empresa estableixen la durada, les condicions i els requisits per ser reconduïts, revisats i denunciats tant per l'empresari signatari, com pels representants dels treballadors o els treballadors mandatats a aquest efecte.

**Capítol tercer. Aplicació dels convenis i acords col·lectius**

**Article 158. Efecte i caràcter oposable dels convenis i acords col·lectius entre parts**

Les disposicions dels convenis i els acords col·lectius s'apliquen i produeixen efectes entre les parts signatàries, sense perjudici que qualsevol altra organització de treballadors o d'empresaris pugui adherir-s'hi i regir-s'hi d'acord amb les condicions i els requisits establerts pels mateixos convenis i els acords col·lectius.

**Article 159. Abast dels efectes**

Quan un empresari és part d'un conveni o acord col·lectiu, les disposicions d'aquest conveni o acord s'apliquen als contractes de treballs formalitzats entre aquest empresari i els seus treballadors, llevat de disposicions més favorables.

**Article 160. Adhesió i extensió**

1. Les parts concernides en un procés de negociació col·lectiva poden, de mutu acord, adherir-se a la totalitat o a una part d'un conveni col·lectiu vigent, sempre i quan no existeixi un altre conveni col·lectiu que els hi fos d'aplicació. En aquest cas ho comuniquen per escrit al Departament de Treball i, si escau, es publica al BOPA; a manca de comunicació l'acord no pren efecte.

2. Davant la impossibilitat d'iniciar el procés negociador per manca de constitució d'una de les parts, o davant la impossibilitat del seu normal desenvolupament un cop iniciada la negociació col·lectiva, i transcorreguts tres mesos sense que s'arribi a un acord sobre les matèries objecte del mateix, excepcionalment, escoltades les parts, el Departament de Treball pot establir l'extensió dels efectes d'un conveni col·lectiu en vigor a una empresa, a un grup d'empreses o a un sector amb característiques econòmiques i laborals similars.

**Article 161. Reconnuicció i revisió dels convenis col·lectius o acords col·lectius**

El conveni col·lectiu i l'acord col·lectiu estableixen les condicions i els requisits per a la

reconnuicció o les revisions. Els representants dels treballadors i les organitzacions de treballadors representatives signatàries d'un conveni o d'un acord col·lectiu o que s'hi han adherit posteriorment són les úniques parts habilitades per dur a terme les revisions.

**Article 162. Pluralitat de convenis**

Un conveni col·lectiu no pot, durant la seva vigència, ser afectat per l'establert en convenis de diferent àmbit, excepció feta dels casos en què en el primer conveni s'hagin pactat situacions de remissió expressa a aquests darrers per a la regulació de determinades matèries.

**Article 163. Dret d'exercir accions legals en execució dels acords atorgats**

Les organitzacions amb capacitat jurídica i capacitat d'obrar que siguin part d'un conveni col·lectiu o acord col·lectiu poden exercir accions legals contra les altres organitzacions, contra els seus membres o contra tota altra persona part del conveni col·lectiu o acord col·lectiu amb vista a obtenir l'execució dels acords atorgats.

**Article 164. Comissió paritària**

Qualsevol dubte sobre la interpretació de les clàusules d'un conveni col·lectiu es pot sotmetre a la comissió paritària, com a òrgan amb representació igualitària de representants de les parts signatàries del conveni. Les competències i els procediments de mediació i arbitratge de la comissió s'estableixen per reglament.

En cas que la comissió paritària no arribi a un acord, qualsevol conflicte derivat de la interpretació i l'aplicació d'un conveni col·lectiu el resol la jurisdicció competent.”

**Article 12. Addició d'un nou Títol**

S'afegeix, després del Títol V de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, un nou Títol amb el text següent:

**“Títol VI. Les mesures de conflicte col·lectiu**

**Capítol primer. Tramitació del conflicte col·lectiu**

**Article 165. Configuració del conflicte**

S'entén per conflicte col·lectiu aquella controvèrsia que sorgeix en el si de les relacions de treball entre un col·lectiu de treballadors i un o varis empresaris. L'interès col·lectiu ve determinat pel fet que el conflicte afecti a una pluralitat de

treballadors i transcendeixi l'interès individual de cada un d'ells.

#### **Article 166. Límits en l'àmbit d'aplicació**

1. No es pot exercir el procediment de conflicte col·lectiu per a modificar el pactat en un conveni col·lectiu que romanguí vigent.

2. El procediment de conflicte col·lectiu de treball no és d'aplicació quan els treballadors exerceixin el dret de vaga. Altrament, declarada la vaga, els treballadors poden desistir i sotmetre's al procediment de conflicte col·lectiu de treball.

#### **Article 167. Legitimació**

Poden instar conflicte col·lectiu tant els representants dels treballadors i els sindicats com els empresaris o els seus representants, segons l'àmbit del conflicte.

#### **Article 168. Requisits**

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

Aquest escrit ha de lliurar-se al Departament de Treball, que l'ha de notificar a l'altra part en el termini de 48 hores hàbils.

#### **Article 169. Acte de conciliació**

1. Les parts han de comparèixer a 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.

2. Els acords s'adopten per majoria simple del total de representants d'ambdues delegacions i tenen igual eficàcia que els pactats en un conveni col·lectiu.

#### **Article 170. Resolució del procediment**

1. En el cas que les parts no arribin a un acord, han de sotmetre's a una solució arbitral que ha de finir en un laude d'obligat compliment, per mitjà de l'àrbitre o àrbitres conjuntament designats, o per aquell que el Departament de Treball nomeni en el cas de manca d'acord de les parts per a la seva designació.

2. Només es poden sotmetre a resolució arbitral els conflictes col·lectius que pretenguin la modificació de les condicions de treball existents. Quan la controvèrsia es plantegi al voltant de la interpretació d'una norma legal o d'un conveni

col·lectiu vigent, el Departament de Treball ha de traslladar les actuacions a l'òrgan jurisdiccional competent.

### **Capítol segon. Exercici del dret de vaga**

#### **Article 171. Configuració**

La mesura col·lectiva de vaga es manifesta en l'aturada temporal de la prestació del treball, decidida de manera concertada pels treballadors d'una o de diverses empreses, pels seus representants o pels sindicats i exercida col·lectivament per a la defensa dels seus interessos.

#### **Article 172. Àmbit i límits d'actuació**

1. El dret de vaga només pot exercitar-se quan constitueix una mesura reivindicativa de caràcter laboral que afecta el col·lectiu de treballadors que la convoca, o en solidaritat amb altres col·lectius.

2. Resten prohibides les vagues rotatòries, les que promoguin l'alteració d'allò pactat en un conveni col·lectiu vigent o establert en un laude o resolució d'obligat compliment.

#### **Article 173. Requisits per a la declaració**

Si la vaga afecta l'Administració Pública o qualsevol empresa de servei públic o d'interès general, un cop acordada la seva convocatòria, el comitè de vaga ha de donar-li la publicitat necessària abans d'iniciar-la, perquè sigui coneguda pels usuaris del servei.

#### **Article 174. Desenvolupament**

1. Els treballadors poden exercitar totes les activitats i tasques informatives que acordin amb l'objecte de fomentar l'adhesió d'altres treballadors a la vaga.

2. Resta prohibida l'ocupació del centre de treball o de qualsevulla de les seves dependències mentre duri la situació de vaga, així com dificultar o impedir l'accés al lloc de treball i el normal desenvolupament de les activitats d'aquells treballadors que hagin decidit no secundar la vaga.

#### **Article 175. Laude administratiu**

En el supòsit que una vaga es perllongués durant un període de temps que posi en perill l'economia nacional o la viabilitat futura de l'empresa o de les empreses afectades, el Govern, mitjançant resolució motivada, pot acordar l'establiment d'un arbitratge d'obligatori compliment per a la resolució del conflicte que ha provocat la vaga.

### **Article 176. Garantia del funcionament dels serveis essencials**

1. Si la vaga afecta empreses que realitzen un servei públic o que faciliten serveis o béns de primera necessitat, el Govern ha de prendre els acords precisos per a conciliar en cada cas l'exercici del dret de vaga amb la garantia del funcionament essencial o mínim dels serveis.

2. L'acord del Govern ha de ser motivat, ha de respectar el principi de proporcionalitat en la imposició de restriccions al dret de vaga i, excepte situacions d'urgència, el Govern ha de consultar prèviament amb el titular de l'empresa o sector econòmic concernit i amb el comitè de vaga.

### **Article 177. Protecció de l'exercici del dret de vaga**

1. Resta prohibida la substitució dels treballadors que decideixin exercitar el seu dret d'atur d'activitat, durant el termini d'execució d'una vaga, per altres treballadors que no es trobin en situació d'alta a l'empresa en el moment en què es convoca la vaga o que, trobant-se en situació d'alta a l'empresa, no desenvolupen una activitat en el centre de treball afectat per la convocatòria de vaga, en aquells supòsits d'empreses que comptin amb altres centres de treball no afectats per la mateixa.

2. Únicament són possibles les substitucions d'aquells treballadors que, tenint l'obligació de realitzar els serveis mínims decretats pel Govern o els treballs de manteniment que garanteixin la normal represa de l'activitat un cop acabada la vaga, no els realitzin.

### **Article 178. Serveis mínims**

1. Correspon a l'empresari la designació dels llocs de treball a cobrir i, si escau, dels treballadors que han de garantir la realització dels serveis mínims i dels treballs de manteniment esmentats en l'article anterior. Aquesta designació pot ser impugnada pels representants dels treballadors davant el Departament de Treball, que ha de dictar resolució motivada en un termini de 24 hores hàbils.

2. Sempre que sigui possible, els serveis mínims i les tasques de manteniment han de ser desenvolupats per treballadors que no secundin la convocatòria de vaga i optin per exercir el seu dret a treballar durant la mateixa.

### **Article 179. Legitimació**

Estan legitimats per convocar una vaga:

a) els treballadors del centre de treball o de l'empresa

b) els representants dels treballadors

c) les organitzacions sindicals.

### **Article 180. Aprovació**

1. Quan la convocatòria sigui feta pels treballadors, aquesta ha de ser aprovada, en votació secreta, per majoria simple dels assistents, requerint-se un quòrum de participació en la votació de la mesura d'almenys el 60% dels treballadors de l'empresa o del centre de treball.

2. Quan la declaració de vaga sigui acordada pels representants dels treballadors o per les organitzacions sindicals, l'acord ha d'haver estat adoptat, en reunió conjunta dels esmentats representants, per majoria simple dels presents, requerint-se un quòrum mínim del 75% d'assistència dels seus membres.

3. En tots els casos s'ha d'estendre acta on consti l'acord de l'assemblea o reunió en què es decideixi l'adopció de la mesura.

### **Article 181. Notificacions**

1. Decidida la convocatòria de la vaga, els representants dels treballadors han de notificar-ho a l'empresa o empreses concernides i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de tres dies hàbils abans de l'inici de la vaga.

2. En el cas que la vaga afecti empreses del sector públic, empreses privades o mixtes que es dediquin al subministrament de béns o serveis de primera necessitat, ha de ser notificada amb una antelació mínima de set dies naturals abans de l'inici de la vaga.

### **Article 182. Comitè de vaga**

En el mateix acte en què es decideix la convocatòria de vaga, han de ser elegits els membres del comitè de vaga, que han de ser treballadors de l'empresa o empreses concernides per la vaga. El comitè de vaga no pot excedir de 10 persones i la seva composició ha de ser notificada als empresaris afectats i al Departament de Treball en el moment de notificar la convocatòria.

### **Article 183. 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 de les persones i de les coses, el manteniment dels locals, maquinària, instal·lacions i mercaderies, i a assegurar l'efectiva execució de tota actuació dirigida a realitzar els serveis mínims, a possibilitar la normal represa de les activitats, així com vigilar i protegir que es

garanteixi el dret al treball d'aquelles persones que hagin optat per desenvolupar la seva activitat laboral durant la vaga convocada.

2. El comitè de vaga també participa en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duiguin a terme per a la resolució del conflicte que ha provocat la situació de vaga.

#### **Article 184. Designació d'un representant de l'Administració**

El Departament de Treball pot nomenar un representant per tal que actuï de mediador en el conflicte i pugui proposar al Govern l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis mínims, així com el respecte als drets i deures dels treballadors i dels empresaris.

#### **Article 185. Efectes sobre el contracte de treball i la seguretat social**

1. L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació laboral, sinó que en suposa únicament una suspensió respecte la prestació del treball i el pagament del salari. Tan sols pot donar lloc a sanció o acomiadament si en el desenvolupament de la mateixa el treballador comet alguna de les faltes que puguin comportar sanció o acomiadament.

2. En el decurs de la vaga el treballador manté la situació d'alta a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotització per part de l'empresa i del treballador, fent constar la situació de vaga.

3. Els excessos comesos en les tasques d'informació o en el desenvolupament de la vaga donen lloc a les responsabilitats civils, penals i administratives contemplades en l'ordenament jurídic.

### **Capítol tercer. El tancament patronal**

#### **Article 186. Configuració**

El tancament patronal és aquella mesura de conflicte col·lectiu que, decidida unilateralment per un empresari o per un conjunt d'empresaris, implica el tancament temporal d'un o de diversos centres de treball.

#### **Article 187. Àmbit**

1. La mesura del tancament patronal només pot exercitar-se per a preservar la integritat de les persones o dels béns i únicament pot plantejar-se en el cas de vaga o de qualsevol forma irregular de conflicte col·lectiu, quan concorrin algun dels següents supòsits:

a) existència de perill evident per a les persones o de danys greus per a les coses

b) ocupació il·legal del centre de treball o perill evident que aquest es produeixi

c) volum d'inassistència o d'irregularitats en el treball que impedeixi de manera evident el normal funcionament del centre de treball.

2. En qualsevol cas, el tancament dels centres de treball es limita al temps estrictament necessari per a garantir la represa normal de l'activitat.

#### **Article 188. Prohibicions**

No pot exercitar-se la mesura del tancament patronal amb la finalitat de:

a) impedir o limitar l'efectivitat d'una vaga que s'estigui realitzant o que estigui anunciada

b) sancionar una vaga ja realitzada.

#### **Article 189. Notificacions**

L'empresari que procedeixi al tancament patronal ha de comunicar-ho als treballadors afectats i als seus representants, a les organitzacions sindicals i al Departament de Treball, amb exposició raonada de les causes, en el termini màxim de 24 hores hàbils.

#### **Article 190. Intervenció de l'Administració**

En el supòsit que el Departament de Treball consideri que no es donen les causes que justifiquin el tancament patronal, ho comunica a l'empresari mitjançant resolució motivada. Contra aquesta decisió es pot interposar recurs d'alçada al Govern.

#### **Article 191. Cessament**

La situació de tancament patronal cessarà:

a) per pròpia iniciativa de l'empresari

b) a instància dels treballadors, quan es garanteixi el normal funcionament del centre de treball

c) per resolució motivada del Departament de Treball. Contra aquesta decisió es pot interposar recurs d'alçada al Govern. La interposició del recurs no suspèn l'acte impugnat.

#### **Article 192. Efectes del tancament patronal**

1. L'exercici del dret de tancament patronal no extingeix la relació laboral. Tanmateix, els contractes de treball romanen en suspens, perdent els treballadors el dret a la percepció del salari durant el temps que duri el tancament i mantenint el dret a continuar en situació d'alta a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de pagament de cotització

tant per part de l'empresari com per part del treballador, fent constar la situació de tancament patronal.

2. L'empresari està obligat a retribuir els salaris i les cotitzacions socials meritades pels treballadors durant el període de tancament en els següents supòsits:

- a) quan el Departament de Treball resolgui que no s'han donat les causes que justifiquin la mesura
- b) quan l'empresari no notifiqui al Departament de Treball el tancament.”.

#### **Article 13. Modificació de la numeració del Títol VI i dels articles que l'integren**

Es modifica la numeració del Títol VI i dels articles 155 a 164, ambdós inclosos, que passen a ser Títol VII i articles 193 a 202, respectivament, amb idèntic redactat.

#### **Article 14. Modificació de l'article 158**

Es modifica l'article 158 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

##### **“Article 158. Infraccions greus**

Són infraccions greus:

1. No complir les formalitats previstes legalment o falsejar anotacions i signatures en el document de compte d'hores esmentat a l'article 63.
2. No formalitzar per escrit el contracte de treball, quan aquest requisit sigui exigible o quan ho demani la persona treballadora.
3. La manca de puntualitat en el pagament total o parcial del salari o la quitança.
4. No consignar en el butlletí de salaris les quantitats realment abonades.
5. Incomplir les obligacions establertes en matèria de tramitació dels rebuts de quitança.
6. Incomplir les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, descans, vacances, permisos i, en general, el temps de treball a què es refereix el capítol novè del títol II.
7. La modificació per part de l'empresari, de manera unilateral, de les condicions substancials de treball.
8. Incomplir les normes sobre modalitats contractuals, utilitzant els contractes en frau de llei o amb persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment.
9. Establir condicions de treball pitjors que les condicions reconegudes legalment o convencionalment, així com els actes o les

omissions que siguin contraris als drets dels treballadors.

10. Incomplir les normes sobre treball de menors previstes en aquest Codi.

11. Incomplir la normativa sobre el contracte d'aprenentatge, utilitzant-lo en frau de llei o amb persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment.

12. Actuar irregularment en relació amb el règim de cotitzacions a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, llevat que la dita entitat no hagi iniciat pels mateixos fets un expedient sancionador.

13. No respectar els drets d'informació, audiència i consulta dels delegats de personal i dels delegats sindicals en els termes en què estiguin establerts legalment o convencionalment.

14. No respectar els drets dels delegats de personal, dels delegats sindicals o dels treballadors que participin en els processos de negociació col·lectiva, en matèria de crèdit d'hores retribuïdes pel desenvolupament de la seva activitat en els termes en què estiguin establerts legalment o convencionalment.

15. Impedir l'accés als centres de treball dels càrrecs electes de les organitzacions sindicals més representatives o representatives en els supòsits previstos legalment o convencionalment.

16. Qualsevol acció o omissió que impedeixi o dificulti l'exercici dels drets col·lectius reconeguts en la present Llei i en la Llei qualificada de llibertat sindical, que no tingui la consideració d'infracció molt greu.

17. La reincidència específica en una infracció lleu.”.

#### **Article 15. Modificació de l'article 159**

Es modifica l'article 159 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

##### **“Article 159. Infraccions molt greus**

Són infraccions molt greus:

1. L'impagament i els retards reiterats en el pagament parcial o total del salari degut.
2. Cometre actes contraris al respecte a la intimitat i a la dignitat dels treballadors.
3. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions en matèria de retribucions, formació, promoció i altres condicions de treball, per causa de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, o per la condició de delegat de personal.

4. No donar ocupació efectiva al treballador.
5. Obstruir l'acció del Servei d'Inspecció de Treball negant l'entrada al lloc de treball, no facilitant o falsejant la documentació requerida o realitzant altres actes equiparables.
6. Les accions o omissions que impedeixin el dret de reunió dels treballadors i els seus representants en els termes que estiguin establerts legalment o convencionalment.
7. No respectar els deures materials de col·laboració que imposin a l'empresa les normes reguladores dels processos electorals per a delegats de personal.
8. Impedir l'obertura d'un procés de negociació d'un conveni col·lectiu, al marge dels supòsits d'oposició previstos en la present Llei.
9. No notificar al Departament de Treball el tancament patronal en el termini previst.
10. La negativa a la reobertura del centre de treball, a requeriment del Departament de Treball, en els casos de tancament patronal.
11. Qualsevol acció o omissió dirigida a impedir o limitar el dret de vaga o l'adopció de conflicte col·lectiu.
12. La reincidència específica en una infracció greu.”.

#### **Article 16. Modificació de la numeració del Títol VII i dels articles que l'integren**

Es modifica la numeració del Títol VII i dels articles 165 i 166, que passen a ser Títol VIII i articles 203 i 204 respectivament, amb idèntic redactat.

#### **Article 17. Modificació de la disposició addicional primera**

Es modifica la disposició addicional primera de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que queda redactat com segueix:

##### **“Disposició addicional primera**

Durant el termini de suspensió del contracte laboral en els supòsits de cas fortuït o força major, d'exercici del dret de vaga o de tancament patronal, la persona assalariada manté oberts els drets a les prestacions mèdiques i hospitalàries de l'assegurança de malaltia, encara que no pugui justificar que ha cotitzat els períodes mínims exigits per la normativa reguladora de la seguretat social.

Durant el termini de suspensió del contracte laboral en els supòsits de cas fortuït o força major, d'exercici del dret de vaga o de tancament patronal, la no cotització de la persona assalariada al règim de la Caixa Andorrana de Seguretat

Social no comptabilitza per determinar l'import de les prestacions econòmiques a què pugui tenir dret en aplicació de la normativa reguladora de la seguretat social.

La suspensió del contracte laboral en els supòsits de cas fortuït o força major, d'exercici del dret de vaga o de tancament patronal, no es té en compte als efectes de les condicions de treball permanent i efectiu establertes en els criteris per renovar les autoritzacions d'immigració.”.

#### **Article 18. Addició d'una disposició addicional**

S'afegeix, després de la disposició addicional tercera de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, una nova disposició addicional amb el text següent:

##### **“Disposició addicional quarta**

Per derogació al que estableix l'apartat 1 de l'article 2, les disposicions dels capítols primer i segon del Títol VI també són d'aplicació al personal de l'Administració Pública que tingui regulada la seva relació per normes administratives o estatutàries.”.

#### **Disposició final primera. Text consolidat**

S'encomana al Govern que en el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor de la present Llei, publiqui al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra* un text consolidat de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, incloent-hi totes les modificacions aprovades amb la present Llei.

#### **Disposició final segona. Entrada en vigor**

Aquesta Llei entrarà en vigor als trenta dies de la seva publicació al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

## **3- PROCEDIMENTS ESPECIALS**

### **3.2.2 Proposicions de llei qualificada**

#### **Edicte**

La Sindicatura, en reunió tinguda el dia 19 de novembre del 2010, ha examinat el document que li han tramès el M. I. Sr. Francesc Rodríguez Rossa, president del Grup Parlamentari Socialdemòcrata i el M. I. Sr. Eusebi Nomen Calvet, president del Grup Parlamentari Andorra pel Canvi, registrat en data 17 de novembre, sota el títol **Proposició de llei qualificada de llibertat sindical** i exercint les competències que li atribueix el Reglament del

Consell General en els articles que es citaran, ha acordat:

1. D'acord amb l'article 18.1.d), admetre a tràmit aquest escrit sota la qualificació de Proposició de llei qualificada.

2. D'acord amb l'article 82, aplicar, a demanda dels consellers generals del Grup Parlamentari Socialdemòcrata i del Grup Parlamentari Andorra pel Canvi, el procediment d'urgència.

3. D'acord amb l'article 103.2, ordenar la seva publicació, i remetre-la al Govern perquè, en el termini de set dies i mig, manifesti el seu criteri. El Govern haurà d'evacuar el seu informe per tot el dia 1 de desembre del 2010, a les 13.30h.

Tot el que es fa públic per a general coneixement i efectes.

Casa de la Vall, 19 de novembre del 2010

Josep Dallerès Codina  
Síndic General

## Proposició de llei qualificada de llibertat sindical

### Exposició de motius

L'article 18 de la Constitució andorrana reconeix el dret de creació i funcionament d'organitzacions sindicals, establint com a únics requisits que siguin d'àmbit andorrà, que disposin d'autonomia pròpia sense dependències orgàniques estrangeres, sens perjudici de la seva vinculació amb organismes internacionals, i que tinguin un funcionament democràtic. D'acord amb l'article 39 de la mateixa norma fonamental, aquest dret resulta directament aplicable i vincula als poders públics, inclòs el judicial, encara que no hagi estat desenvolupat a nivell infraconstitucional.

Les evidents dificultats operatives en les que es troben en el moment present les organitzacions sindicals creades i en funcionament en l'àmbit del Principat d'Andorra, posen en evidència la necessitat d'una llei que reguli el dret de llibertat sindical sense restringir-ne el contingut constitucionalment reconegut. Cal facilitar-ne l'exercici i evitar el sorgiment de conflictes. Aquesta norma ha de prendre en consideració la Declaració Universal dels Drets Humans, vigent al Principat d'Andorra en virtut de l'article 5 de la Constitució. Al mateix temps, la conveniència d'incorporar a l'ordenament jurídic andorrà els principis establerts per l'Organització Internacional del Treball (OIT) en aquest àmbit, aconsella tenir en compte els principals instruments normatius elaborats per

aquesta organització en matèria de llibertat sindical, particularment el seu Conveni número 87, de 9 de juliol de 1948, el número 98, d'1 de juliol de 1949, i el número 135, de 23 de juny de 1971.

En el nostre entorn més immediat, en l'àmbit europeu, el dret de llibertat sindical també es troba clarament reconegut. La Carta Social Europea, de 18 d'octubre de 1961, reconeix expressament, al punt 5 de la seva Part I, que *“tots els treballadors i patrons tenen el dret d'associar-se lliurement en organitzacions nacionals o internacionals per protegir els seus interessos econòmics i socials”*, precepte que es reproduïx literalment en la Carta Social Europea (revisada), de 3 de maig de 1996, que el Consell General va ratificar el dia 30 de juny de 2004. En la mateixa línia, la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, de 7 de desembre de 2000, estableix al seu article 12 que *“tota persona té dret a la llibertat de reunió pacífica i a la llibertat d'associació a tots els nivells, especialment en els àmbits polític, sindical i cívic, el què implica el dret de tota persona a fundar amb altres sindicats i a afiliar-se als mateixos per a la defensa dels seus interessos”*. Tant l'adhesió d'Andorra al Consell d'Europa com la relació de cooperació que el Principat d'Andorra manté amb els països de l'Europa comunitària converteixen aquests instruments en un referent important, que cal tenir ben present en l'elaboració de la Llei reguladora del dret de llibertat sindical.

Aquesta Llei s'estructura en quatre capítols. El primer es dedica a delimitar el contingut general del dret de llibertat sindical i a regular els drets de fundació i d'afiliació. El segon se centra en els sindicats per definir-ne les funcions, l'organització, el funcionament, els estatuts i les responsabilitats. El tercer s'ocupa de la representativitat sindical, respecte a la qual es concreten els criteris per determinar-la i els diferents graus de representativitat, i també dels drets d'acció sindical que corresponen en funció d'aquesta, tant a nivell supraempresarial com a nivell empresarial. El quart i últim es dedica a concretar els mecanismes de tutela de la llibertat sindical i a formular una prohibició general de discriminació vinculada a l'exercici d'aquest dret, que inclou la interdicció d'actes d'ingerència.

### Capítol primer. La llibertat sindical

#### Article 1. Contingut

La llibertat sindical inclou:

- el dret dels treballadors a fundar sindicats lliurement
- el dret dels treballadors a afiliar-se lliurement als sindicats



c) el dret dels treballadors i dels sindicats a l'acció sindical.

### **Article 2. Dret de fundació**

1. Tots els treballadors majors d'edat legalment residents a Andorra tenen dret a fundar sindicats, i també tenen dret a suspendre'ls i a dissoldre's, sense autorització pública prèvia, d'acord amb els seus respectius estatuts.

2. Per constituir una organització sindical es requereix l'acord mínim de tres treballadors que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-se d'uns estatuts on s'expressin les regles d'organització i funcionament de l'organització.

3. Als efectes d'aquesta Llei, es consideren treballadors tots els que tinguin la condició de part d'una relació laboral i tots els que ho siguin d'una relació administrativa o estatutària pel fet de prestar els seus serveis a l'Administració Pública.

4. Els treballadors autònoms no poden fundar sindicats propis que tinguin com a finalitat defensar els seus interessos particulars, sense perjudici del seu dret a associar-se d'acord amb la legislació vigent.

5. Els treballadors en situació d'incapacitat laboral, els aturats i els jubilats no poden fundar sindicats propis que tinguin com a finalitat defensar els seus interessos particulars, sense perjudici del seu dret a associar-se d'acord amb la legislació vigent.

6. El procediment de fundació dels sindicats es regula pel que estableixen aquesta Llei i els reglaments que la desenvolupin.

7. Els sindicats no poden ser suspesos ni dissolts contra la voluntat dels seus òrgans, excepte que existeixi una resolució ferma de l'autoritat judicial.

### **Article 3. Dret d'afiliació**

1. Tots els treballadors tenen el dret d'afiliar-se lliurement al sindicat de la seva elecció i a donar-se de baixa, amb l'única condició de respectar els seus estatuts, sense que es pugui exigir a ningú afiliar-se a un sindicat.

2. El dret d'afiliació dels membres del Cos de Policia queda sotmès a la seva normativa específica, sense que pateixi menyscapte.

3. El dret d'afiliació dels membres del Cos Penitenciari i del Cos de Prevenció d'Incendis i Salvament pot tenir les particularitats que en cada cas estableixin les normes específiques, sense que pateixi menyscapte.

4. Els treballadors autònoms que no tinguin assalariats al seu càrrec poden afiliar-se als sindicats constituïts d'acord amb aquesta Llei.

5. Els treballadors en situació d'incapacitat laboral, els aturats i els jubilats poden afiliar-se als sindicats constituïts d'acord amb aquesta Llei.

## **Capítol segon. Els sindicats**

### **Article 4. Funcions i personalitat**

1. La funció dels sindicats és defensar i promoure els interessos socials i econòmics dels treballadors.

2. Els sindicats adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar un cop transcorreguts 15 dies des del seu registre, que es formalitza d'acord amb aquesta Llei.

### **Article 5. Organització i funcionament**

1. L'organització i el funcionament intern dels sindicats ha de ser democràtic.

2. Els sindicats estableixen els seus propis estatuts i les altres normes de règim interior. El contingut mínim, el dipòsit i la publicitat dels estatuts fundacionals es regula d'acord amb aquesta Llei i les normes reglamentàries que s'estableixin al respecte.

3. Els sindicats poden constituir i es poden integrar en federacions i confederacions, així com en organitzacions sindicals supraestatals, de la mateixa forma que poden dissoldre-les i se'n poden separar.

### **Article 6. Estatuts sindicals**

1. Els estatuts dels sindicats, que han de respectar els principis democràtics, han de tenir el següent contingut mínim:

a) La denominació de l'organització sindical, que no pot coincidir o induir a confusió amb una altra de registrada legalment, ni consistir en el simple esment d'un territori, o en una expressió genèrica d'ús comú o en l'ocupació de conceptes o expressions pròpies d'altres persones, ni incloure expressions contràries a la Llei o a l'honor i altres drets de les persones.

b) El domicili i l'àmbit funcional d'actuació.

c) Els requisits i el procediment per a l'adquisició i la pèrdua de la condició d'afiliat.

d) Els diferents òrgans en què s'estructura el sindicat, el seu funcionament, les persones que el representaran, així com el règim de provisió electiva dels seus càrrecs.

e) El procediment per a la modificació dels estatuts i per a la dissolució i la fusió del sindicat.

f) El règim econòmic, la procedència i la destinació del seus recursos i els mecanismes que permetin als afiliats conèixer la situació econòmica del mateix.

2. El dipòsit, registre i publicació dels estatuts s'ha d'ajustar al següent procediment i a les normes reglamentàries dictades al respecte:

a) Els promotors o els dirigents del sindicat dipositen els estatuts al Registre d'Organitzacions Sindicals, per tal que es procedeixi al seu registre i publicació.

b) El Registre d'Organitzacions Sindicals, en el termini de 15 dies a comptar des del dipòsit, ha de decidir el registre i la publicació dels estatuts o ha de demanar als promotors que corregeixin els defectes observats, deixant en aquest darrer cas un nou termini de 10 dies per tal que es compleixi amb el tràmit. Un cop transcorregut aquest segon termini, el Registre d'Organitzacions Sindicals ordena el registre i la publicació sol·licitats o, si s'escau, els refusa mitjançant resolució motivada que només es pot fonamentar en defectes o mancances relatius al contingut mínim anteriorment mencionat.

c) Quan els estatuts reuneixen tots els continguts, el Registre d'Organitzacions Sindicals ordena que es registrin, fent constar, com a mínim, la denominació del sindicat, el seu àmbit funcional i la identificació dels promotors, i que es publiquin de forma gratuïta al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra* en el termini de 10 dies.

3. La modificació dels estatuts sindicals segueix el mateix procediment de dipòsit, registre i publicitat regulat en aquest article.

4. Qualsevol persona, prèvia sol·licitud, pot consultar els estatuts dipositats i obtenir del Registre d'Organitzacions Sindicals una còpia autèntica dels mateixos.

5. L'autoritat pública i qualsevol persona amb interès directe, personal i legítim, poden postular davant l'òrgan judicial competent la declaració de no ajustats a dret de qualsevol dels estatuts sindicals registrats i publicats.

#### **Article 7. Responsabilitat**

1. Els sindicats responen pels actes o acords adoptats pels seus òrgans, d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en l'àmbit de l'exercici regular de les seves respectives competències.

2. Els sindicats només responen dels actes dels seus afiliats quan aquests actuïn formalment, d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en representació del seu sindicat o quan segueixin les consignes, directives o qualsevol altra decisió presa pel sindicat.

3. Les quotes sindicals són inembargables.

### **Capítol tercer. La representativitat sindical i l'acció sindical**

#### **Article 8. Representativitat sindical**

1. La representativitat sindical, en els nivells que s'estableixen a continuació, atorga als sindicats una

singular posició jurídica als efectes de determinar els seus drets d'acció sindical.

2. Tenen la consideració de sindicats més representatius els que disposin com a mínim del 15% dels delegats de personal o membres dels comitès d'empresa escollits a les eleccions a representants dels treballadors a l'empresa en tot l'àmbit del Principat d'Andorra.

3. Tenen la consideració de sindicats representatius els que disposin en un àmbit sectorial determinat com a mínim del 20% dels delegats de personal o membres dels comitès d'empresa escollits a les eleccions a representants dels treballadors a l'empresa en l'àmbit del seu sector d'activitat.

#### **Article 9. Acció sindical a nivell supraempresarial**

1. Els sindicats més representatius poden exercir, en tot el Principat d'Andorra, els següents drets:

a) Ostentar representació institucional davant les administracions públiques i totes les entitats o organismes que així ho prevegin.

b) Negociar col·lectivament, en els termes previstos a la normativa reguladora.

c) Adoptar mesures de conflicte col·lectiu, particularment el dret de vaga, en els termes previstos a la normativa reguladora.

d) Promoure eleccions a delegats de personal, en els termes previstos a la normativa reguladora.

e) Participar en els sistemes extrajudicials de solució de conflictes laborals, en els termes previstos a la normativa reguladora.

f) Rebre ajuts públics.

g) Qualsevol altre que legalment tinguin atribuït.

2. Els sindicats representatius poden exercir, en el seu respectiu àmbit sectorial d'actuació, tots els drets enumerats a l'apartat 1, excepte el previst a la lletra a).

3. Els sindicats que no ostentin la condició de més representatius ni tampoc la de representatius només tenen reconeguts els drets previstos a les lletres b), c) i d) de l'apartat 1.

4. Qualsevol sindicat que vulgui exercir un dret que derivi del seu nivell de representativitat ha d'acreditar-la davant el subjecte que en cada cas correspongui, mitjançant el certificat que a aquest efecte ha d'expedir, a sol·licitud de l'interessat, el Departament de Treball com a responsable del registre de les actes electorals corresponents a les eleccions a delegats de personal i comitès d'empresa.

#### **Article 10. Acció sindical a l'empresa**

1. Tots els treballadors afiliats a un sindicat tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els següents drets:

a) Celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que ho notifiquin a l'empresari amb suficient anticipació, no pertorbin l'activitat de l'empresa i ho facin fora de les hores de treball.

b) Rebre la informació que els hi remeti el seu sindicat per la via o les vies de comunicació que els hi faciliti la pròpia empresa i que siguin suficients per a garantir la informació a tots els treballadors.

c) Constituir seccions sindicals que agrupin formalment al conjunt d'afiliats al sindicat en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball.

2. Els sindicats, sigui quin sigui el seu nivell de representativitat, tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els següents drets:

a) Negociar col·lectivament, en els termes previstos a la normativa reguladora.

b) Adoptar mesures de conflicte col·lectiu, particularment exercir el dret de vaga, en els termes previstos a la normativa reguladora.

c) Promoure eleccions a delegats de personal, en els termes previstos a la normativa reguladora.

d) Participar en els sistemes extrajudicials de solució de conflictes laborals, en els termes previstos a la normativa reguladora.

3. Les seccions sindicals previstes a la lletra c) de l'apartat 1, quan pertanyin a un sindicat més representatiu, a un sindicat representatiu o a un sindicat que disposi com a mínim del delegat de personal o d'un membre del comitè d'empresa, tenen reconeguts els següents drets:

a) Disposar d'un tauler d'anuncis o un suport similar, ubicat dins l'empresa en un lloc de fàcil accés pel conjunt dels treballadors i que permeti una eficient transmissió de les informacions d'interès sindical.

b) Utilitzar un local adequat pel desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 50 treballadors.

c) Disposar d'un local adequat pel desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 250 treballadors.

4. Les seccions sindicals també tenen dret a escollir, per i entre els seus afiliats, un delegat sindical, que és el portaveu o representant de la secció sindical, quan la plantilla de l'empresa superi els 50 treballadors. Si la plantilla de l'empresa supera els 100 treballadors cada secció sindical pot escollir dos delegats sindicals i si supera els 250 treballadors pot escollir-ne tres.

Els delegats sindicals tenen dret a la negociació col·lectiva en els termes previstos a la normativa reguladora, a participar, amb veu però sense vot, en les reunions dels comitès de seguretat i salut, a rebre la mateixa informació que es posi a disposició dels

delegats de personal i comitès d'empresa, a ser consultats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que puguin afectar als membres de la secció sindical i qualsevol altre que se'ls hi atribueixi a través de la negociació col·lectiva.

#### **Article 11. Drets dels representants sindicals**

1. Les persones que exerceixin càrrecs electes en els sindicats més representatius i representatius tenen dret:

a) A l'excedència d'acord amb la regulació del Codi de relacions laborals, o una situació equivalent en l'àmbit de la funció pública.

b) A l'assistència i accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari, sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

c) Als permisos no retribuïts necessaris per al desplegament de les funcions sindicals pròpies del càrrec, que poden estar subjectes a limitacions en funció de les necessitats del funcionament normal de l'empresa.

2. Els representants sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius mantenint la seva vinculació com a treballadors en actiu en alguna empresa tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts necessaris per a exercir la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada pel procés de negociació col·lectiva.

#### **Capítol quart. Tutela de la llibertat sindical**

##### **Article 12. Discriminació sindical**

Són nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, els continguts dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que impliquin qualsevol tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació o en les condicions de treball, ja siguin favorables o adverses, per motiu de l'afiliació o no a un sindicat, per l'adhesió o no als seus acords o per l'exercici, en general, de qualsevol activitat sindical.

##### **Article 13. Actes d'ingerència**

Es consideren lesions a la llibertat sindical tots aquells actes d'ingerència que tinguin com a finalitat fomentar la fundació de sindicats controlats pels empresaris o les seves associacions, així com els tendents a facilitar als sindicats beneficis econòmics o qualsevol altre tipus d'avantatges amb el mateix propòsit de control.

#### **Article 14. Garanties laborals**

1. Les persones que ostentin càrrecs electes en els sindicats més representatius i representatius i els delegats sindicals tenen les mateixes garanties laborals que les que s'estableixin legalment per als delegats de personal i membres dels comitès d'empresa escollits a les eleccions a representants dels treballadors a l'empresa, a més de les que se'ls hi atribueixin a través de la negociació col·lectiva.

#### **Article 15. Tutela judicial**

Tots els treballadors i els sindicats que considerin lesionats els seus drets sindicals degut a una actuació dels empresaris, les associacions empresarials, les administracions públiques o de qualsevol altra persona, entitat pública o privada, poden reclamar la seva tutela davant la jurisdicció competent a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Si l'òrgan judicial considera provada la lesió del dret, ha d'ordenar l'aturada immediata de la conducta antisindical i la conseqüent reparació de les seves conseqüències, remetent l'actuació al Ministeri Fiscal als efectes de depurar les eventuales conductes delictives.

#### **Disposició derogatòria**

Queda derogada la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical, excepte els articles 7, 8 i 9 relatius al Registre d'Organitzacions Sindicals.

#### **Disposició final**

Aquesta Llei entrarà en vigor als trenta dies de la seva publicació en el *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

## **5- ALTRA INFORMACIÓ**

### **5.3 Altres**

#### **Edicte**

Per acord de la Sindicatura de data 17 de novembre del 2010, vista l'acta de licitació de data 1 d'octubre del 2010, amb motiu del concurs públic per a la senyalització general de la nova seu del Consell General, es fa pública l'adjudicació definitiva següent:

- Aplicació pressupostària núm.: 60200 edificis i altres construccions del PROJ. 0002
- Forma d'adjudicació: concurs públic
- Modalitat de contractació: ordinària
- Identitat de l'adjudicatari: SENYALITZACIONS STOP
- Preu cert del contracte: 38.600,79 €

Tot el que es fa públic per a general coneixement i efectes.

Casa de la Vall, 18 de novembre del 2010

Josep Dallerès Codina  
Síndic General