



Butlletí del Consell General

Núm. 118/2018

Casa de la Vall, 29 de novembre del 2018

SUMARI

3- PROCEDIMENTS ESPECIALS

3.2.2 Proposicions de llei qualificada

Publicació de l'informe de la Ponència i l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials en relació a la **Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu**, així com les reserves d'esmena presentades. *pàg. 2*

Publicació de l'informe de la Ponència i l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials en relació a la **Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal**, així com les reserves d'esmena i el vot particular presentats. *pàg. 36*

4- IMPULS I CONTROL DE L'ACCIÓ POLÍTICA DEL GOVERN

4.4.2 Respostes escrites

Publicació de la resposta del Govern a les preguntes formulades pel M. I. Sr. Gerard Alís Eroles, conseller general del Grup Parlamentari Mixt, relatives a la **modificació de la Llei 6/2008, del 15 de maig, d'exercici de professions titulades i de col·legis i associacions professionals i a la regulació de les professions titulades**. *pàg. 70*

3- PROCEDIMENTS ESPECIALS

3.2.2 Proposicions de llei qualificada

Edicte

El síndic general, d'acord amb les previsions de l'article 100.2 del Reglament del Consell General,

Disposa

Publicar l'informe de la Ponència i l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials en relació a la **Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu**, així com les reserves d'esmena presentades.

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

Casa de la Vall, 29 de novembre del 2018

Vicenç Mateu Zamora

Síndic General

Informe de la Ponència de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

La M. I. Sra. Carine Montaner Raynaud, del Grup Parlamentari Mixt- UL/CGILM, nomenada ponent per la Comissió Legislativa d'Afers Socials el dia 6 de novembre del 2018, en relació a la Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, exposa el següent:

- S'han presentat 55 esmenes a l'articulat: 31 esmenes per part del Grup Parlamentari Mixt-PS, 5 esmenes per part del Grup Parlamentari Demòcrata, 6 esmenes per part del Grup Mixt- UL/CGILM, 6 esmenes per part del Grup parlamentari Liberal i 7 esmenes per part del la M.I. Consellera General del Grup Mixt, Sra. Sílvia Eloïsa Bonet Perot.

- La Sindicatura, els dies 25 d'octubre i 5 de novembre del 2018, i als efectes determinats per l'article 18.1.d) del Reglament del Consell General, va constatar que les esmenes formulades pels grups parlamentaris no eren contràries a les disposicions de l'article 112 del Reglament del Consell General, i les va admetre a tràmit.

- El dia 5 de novembre del 2018 es va trametre la Proposició de llei esmentada i les esmenes a l'articulat presentades a la Comissió Legislativa d'Afers Socials, d'acord amb el que preveu l'article 45 del Reglament del Consell General.

Per aquests fets, el ponent de la Comissió Legislativa d'Afers Socials, en relació a la Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, proposa, segons el que disposa l'article 97 del Reglament del Consell General, l'informe següent:

Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu

Exposició de motius

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

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

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

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

Pel que fa a la Llei de la seguretat i la salut en el treball, segueix la sistemàtica de la Directiva 89/391/CEE, del 12 de juny de 1989, que implica els empresaris i els assalariats en la seva pròpia protecció, i estableix uns principis generals en matèria de prevenció dels riscos laborals. En efecte, l'objecte d'aquesta Llei és la prevenció d'aquests riscos i la protecció de la seguretat i de la salut

mitjançant la planificació de l'activitat preventiva des de l'inici del projecte empresarial, amb una avaluació inicial dels riscos propis del treball i una actualització periòdica quan el canvi de circumstàncies així ho aconselli, amb l'adopció consegüent de les mesures de seguretat adequades segons la naturalesa dels riscos detectats.

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

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

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

Seguidament, el capítol segon, del qual formen part els articles 7 a 23, regula el dret de vaga, que consisteix en l'aturada temporal de la prestació del treball, decidida de manera concertada pels assalariats o els seus representants, i que s'exerceix col·lectivament per defensar els seus interessos. En aquest cas, es defineixen els continguts individual i

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

El capítol tercer, que es desglossa en els articles 24 a 30, està dedicat al dret de tancament patronal, com a corol·lari lògic del dret de vaga, que consisteix en el tancament d'una empresa o un conjunt d'empreses decidit unilateralment per l'empresari. Una vegada més es defineix l'àmbit d'aplicació d'aquesta mesura, que és restringit, taxat i limitat en el temps, i alhora s'estableix la prohibició de l'exercici del dret de tancament patronal per impedir l'efectivitat o per sancionar una vaga. Tot seguit s'articulen els requisits en matèria de notificació i

autorització governativa, supeditada en aquest cas a la concurrència de les causes que justifiquen el tancament patronal. També es relacionen els supòsits que impliquen la finalització del tancament patronal, i els efectes que se'n deriven en matèria contractual i, més específicament, en relació amb el salari, les vacances, i les cotitzacions i les prestacions de la Seguretat Social.

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

Esmena 1 **De modificació**

Grup Mixt- PS (1)

Es proposa la modificació del redactat de l'Exposició de motius, adaptant el text segons les esmenes a l'articulat aprovades.

MOTIVACIÓ

Per modificar l'Exposició de motius per coherència amb les esmenes proposades.

Esmena 2 **De modificació**

Grup parlamentari Demòcrata (1)

Es proposa, si escau, la modificació del redactat de l'Exposició de motius, adaptant el text segons les esmenes aprovades.

Capítol primer. El conflicte col·lectiu

Article 1. Definició

S'entén per conflicte col·lectiu la controvèrsia que sorgeix en el si de les relacions de treball entre un

col·lectiu d'assalariats i un o diversos empresaris. L'interès col·lectiu el determina el fet que el conflicte afecti una pluralitat d'assalariats i transcendeixi l'interès individual de cadascun d'ells.

Esmena 3 **De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (1)

Es modifica l'article 1 que queda redactat en els termes següents:

“Article 1. Definició

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

MOTIVACIÓ: es modifica el concepte “ de treball” pel terme “laborals”

(si s'accepta l'esmena proposaria parlar sempre de relacions laborals)

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. No es pot fer ús del procediment de conflicte col·lectiu per modificar allò pactat en un acord o un conveni col·lectiu que estigui vigent.
2. El procediment de conflicte col·lectiu no és aplicable quan els assalariats exerceixin el dret de vaga. Tanmateix, un cop declarada la vaga, els assalariats poden desistir-ne i sotmetre's al procediment del conflicte col·lectiu.

Esmena 4 **De modificació**

Grup Mixt- PS (2)

Es proposa modificar l'article 2 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 2. Àmbit d'aplicació

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

~~2.~~ **1.** El procediment de conflicte col·lectiu no és aplicable quan els assalariats exerceixin el dret de vaga. Tanmateix, un cop declarada la vaga, els assalariats poden desistir-ne i sotmetre's al procediment del conflicte col·lectiu.”

MOTIVACIÓ

No hi ha raó que justifiqui que els acords siguin inamovibles. Una altra cosa són els requisits per a reobrir un altre procés.

Article 3. Legitimació

1. En l'àmbit de l'empresa poden instar un conflicte col·lectiu els representants dels assalariats que són els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, o els assalariats amb mandat en les empreses de deu o menys assalariats, i també l'empresari.

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

Article 4. Requisits

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

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

Article 5. Acte de conciliació

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

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

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

Esmena 5**De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (1)

Es proposa el redactat següent al punt 2 de l'article 5 com el següent :

“Article 5. Acte de conciliació

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

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

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

Motivació

Considerem que massa gent dificulta el diàleg és per a aquest motiu que proposem rebaixar el nombre de representants. Pensem també que la majoria absoluta és més representativa del col·lectiu concernit.

Esmena 6**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (2)

Es modifica l'article 5 que queda redactat en els termes següents:

“Article 5. Acte de conciliació

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

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

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

MOTIVACIÓ: s'aclareix que aquesta acte de conciliació es realitza amb la voluntat de les parts de trobar una solució al conflicte i poder aconseguir acords.

Article 6. Arbitratge

1. Si les parts no arriben a un acord, en el termini màxim de tres dies hàbils s'han de sotmetre a un procediment arbitral que finalitzi amb un laude de compliment obligatori, per mitjà de l'àrbitre o els àrbitres designats conjuntament, o per l'àrbitre o els àrbitres que el ministeri competent en matèria de

treball nomeni en el cas de manca d'acord de les parts per designar-lo. L'àrbitre o els àrbitres designats pel ministeri competent en matèria de treball han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.

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

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

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

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

Esmena 7 **De modificació**

Grup Mixt- PS (3)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 6. Arbitratge

1. Si les parts no arriben a un acord, ~~en el termini màxim de tres dies hàbils s'han de~~ **es poden** sotmetre a un procediment arbitral que finalitzi amb un laude de compliment obligatori, per mitjà de l'àrbitre o els àrbitres designats conjuntament, o per l'àrbitre o els àrbitres que el

ministeri competent en matèria de treball nomeni en el cas de manca d'acord de les parts per designar-lo. L'àrbitre o els àrbitres designats pel ministeri competent en matèria de treball han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.”

MOTIVACIÓ

L'arbitratge ha de ser voluntari.

Esmena 8 **De modificació**

Grup Mixt- PS (4)

Es proposa modificar l'apartat 2 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 6. Arbitratge

[...]

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

MOTIVACIÓ

Què vol dir condicions de treball existents? De tot s'ha de poder parlar, a menys del que estigui tancat per Llei.

Esmena 9 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (2)

Es proposa modificar el redactat de l'article com el següent :

“1. Si les parts no arriben a un acord, en el termini màxim de tres dies hàbils s'han de sotmetre a un procediment arbitral que finalitzi amb un laude de compliment obligatori, per mitjà de l'àrbitre o els àrbitres designats conjuntament, o per l'àrbitre o els àrbitres que els ministeris competents en matèria de treball **i del sector econòmic en qüestió nomenin** en el cas de manca d'acord de les parts per designar-lo. L'àrbitre o els àrbitres designats pels ministeris competents en matèria de treball **i del sector econòmic concernit** han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.

2. Només es poden sotmetre a un procediment arbitral els conflictes col·lectius que pretenguin la modificació de les condicions de treball existents. Quan la controvèrsia es plantegi entorn a la interpretació d'una norma legal o d'un acord o un conveni col·lectiu vigent, **als ministeris competents** en matèria de treball **i del sector econòmic concernit**, ha d'emplaçar les parts per

tal que traslladin les actuacions a l'òrgan jurisdiccional competent.

(...)"

Motivació

Es proposa incloure en el procés d'elecció d'àrbitres el ministeri del sector econòmic concernit.

Esmena 10

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (3)

Es modifica l'article 6 que queda redactat en els termes següents:

"Article 6. Arbitratge

1. Si les parts no arriben a un acord sobre els conflictes col·lectius que pretenguin la modificació de les condicions de treball existents, en el termini màxim de tres dies hàbils s'han de sotmetre a un procediment arbitral que finalitzi amb un laude de compliment obligatori, per mitjà de l'àrbitre o els àrbitres designats conjuntament, o per l'àrbitre o els àrbitres que el ministeri competent en matèria de treball nomeni en el cas de manca d'acord de les parts per designar-lo. L'àrbitre o els àrbitres designats pel ministeri competent en matèria de treball han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.

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

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

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

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

MOTIVACIÓ: es deixa clar que el procediment d'arbitratge s'inicia en cas de manca d'acord sobre les condicions de treball existents.

Capítol segon. El dret de vaga

Article 7. Definició

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

Esmena 11

De modificació

Grup Mixt- *UL/CGILM* (3)

Es proposa modificar l'article 7 com el següent :

"Article 7. Definició

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

Motivació

Considerem que el dret de vaga no ha de pertorbar els empleats de l'empresa que decideixin no fer vaga.

Article 8. Contingut

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

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

mesures de desenvolupament de la vaga, i també la desconvocatòria de la vaga.

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

Esmena 12

De modificació

Grup Mixt- PS (5)

Es proposa modificar l'apartat 3 de l'article 8 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 8. Contingut

[...]

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

MOTIVACIÓ

El dret de vaga ha de ser irrenunciable. Ja hi ha requisits per poder-la exercir. Si el Conveni és bo pels assalariats no hi haurà quòrum per fer vaga encara que algú ho plantegi. És de sentit comú!

Article 9. Àmbit d'aplicació

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

2. Resten prohibides:

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

b) Les vagues que pretenguin l'alteració d'allò pactat en un acord o un conveni col·lectiu vigent, o allò establert en un laude de compliment obligatori, llevat que la motivació de la vaga ragui en la interpretació o el compliment de l'acord o el conveni col·lectiu, o del laude, o en l'alteració de l'acord o el

conveni col·lectiu com a conseqüència d'un canvi substancial de les circumstàncies que així ho justifiqui.

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

Esmena 13

De modificació

Grup Mixt- PS (6)

Es proposa modificar l'article 9 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 9. Àmbit d'aplicació

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

2. Resten prohibides:

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

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

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

MOTIVACIÓ

El paràgraf b limita el dret de vaga.

El paràgraf 3 és molt genèric i també pot limitar el dret de vaga.

Esmena 14 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (4)

Es proposa modificar l'article 9 com el següent:

Article 9. Àmbit d'aplicació

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

2. Resten prohibides:

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

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

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

Motivació

Vist l'economia fràgil del Principat d'Andorra i el pes del sector turístic es considera oportú aclarir uns límits més clars a la vaga abusiva.

Esmena 15 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (1)

Es proposa modificar l'apartat 3 de l'article 9 amb el següent text:

“(…)

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

Motivació

La primera part de l'apartat 3 es subjectiu.

Article 10. Legitimació

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

- a) Els assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa.
- b) Els representants dels assalariats en l'empresa, que són els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, o els assalariats amb mandat en les empreses de deu o menys assalariats.
- c) Les organitzacions sindicals representatives i més representatives quan la vaga afecti els àmbits sectorial i intersectorial, respectivament.

Esmena 16 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (5)

Es proposa modificar l'article 10 com el següent:

“Article 10. Legitimació

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

- a) Els assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa **concernida directament per a l'objecte de la vaga** .
- b) Els representants dels assalariats en l'empresa, que són els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, ~~o els assalariats amb mandat en les empreses de deu o menys assalariats.~~
- c) Les organitzacions sindicals representatives i més representatives quan la vaga afecti els àmbits sectorial i intersectorial, respectivament”.

Motivació

Considerem que no està legitimat en assistir a una vaga d'empresa una persona que no n'és assalariat. L'objectiu d'aquesta esmena és evitar desbordaments i abusos.

Article 11. Aprovació

1. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa, s'ha d'aprovar en assemblea mitjançant una votació secreta, per majoria simple dels assalariats de l'empresa o del centre de treball.

2. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels representants dels assalariats en l'empresa, o per les organitzacions sindicals representatives o més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial, respectivament, s'ha d'aprovar en una reunió conjunta dels representants dels assalariats o de les organitzacions esmentats, per majoria simple dels representants presents, i és necessari un quòrum mínim d'assistència del 50% d'aquests representants.

3. En tots els casos s'ha d'estendre una acta on consti l'acord de l'assemblea o la reunió en què es decideixi l'aprovació de la convocatòria de la vaga, la relació d'assistents i els vots emesos.

Esmena 17 De modificació*Grup Mixt- PS (7)*

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 11 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 11. Aprovació

1. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa, s'ha d'aprovar en assemblea mitjançant una votació secreta, ~~per majoria simple dels assalariats de l'empresa o del centre de treball. (...)~~”

MOTIVACIÓ

El text proposat és molt restrictiu. Convocar una vaga no vol dir que la gent la segueixi.

Esmena 18 De modificació*Grup Mixt- PS (8)*

Es proposa modificar l'article 11 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 11. Aprovació

[...]

~~2. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels representants dels assalariats en l'empresa, o per les organitzacions sindicals representatives o més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial, respectivament, s'ha d'aprovar en una reunió conjunta dels representants dels assalariats o de les organitzacions esmentats, per majoria simple dels representants presents, i és necessari un quòrum mínim d'assistència del 50% d'aquests representants.~~”

2. Els representants dels assalariats en l'empresa, les organitzacions sindicals representatives o més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial tenen potestat per convocar una vaga.”

MOTIVACIÓ

Considerem que els representants dels treballadors o sindicals són elegits pels treballadors i han de poder convocar una vaga. Això no implica que cap manera que es convoquin vagues de manera abusiva.

Esmena 19 De modificació*Grup parlamentari Demòcrata (2)*

Es proposa modificar l'article 11, quedant redactat de la manera següent:

“Article 11. Aprovació

1. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa, s'ha d'aprovar en assemblea mitjançant una votació secreta, per majoria simple dels assalariats de l'empresa o del centre de treball, **que tinguin la consideració d'electors.**

2. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels representants dels assalariats en l'empresa, o per les organitzacions sindicals representatives o més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial, respectivament, s'ha d'aprovar en una reunió conjunta dels representants dels assalariats o de les organitzacions esmentats, per majoria simple dels representants presents, i és necessari un quòrum mínim d'assistència del 50% d'aquests representants.

3. En tots els casos s'ha d'estendre una acta on consti l'acord de l'assemblea o la reunió en què es decideixi l'aprovació de la convocatòria de la vaga, la relació d'assistents i els vots emesos”.

Motivació

Es precisa tenir la condició d'elector per tal d'aprovar la convocatòria de la vaga.

Esmena 20 De modificació*Grup Mixt- UL/CGILM (6)*

Es proposa modificar l'article 11 com el següent :

“Article 11. Aprovació

1. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa, s'ha d'aprovar en assemblea mitjançant una votació secreta, per majoria **absoluta** dels assalariats de l'empresa ~~o del centre de treball. (...)~~”

Motivació

Pensem també que la majoria absoluta és més representativa del col·lectiu concernit.

Article 12. Notificació

1. Un cop aprovada la convocatòria de la vaga, els assalariats o els representants dels assalariats o de les organitzacions sindicals representatives o més representatives ho han de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de cinc dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.

2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o faciliten béns o serveis de primera necessitat, la convocatòria s'ha de notificar amb una antelació mínima de vuit dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.

3. La notificació s'ha de fer mitjançant un escrit que inclogui els objectius de la vaga, la data en què s'inicia i la durada prevista.

Esmena 21**De modificació**

Grup Mixt- PS (9)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 12 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 12. Notificació

1. Un cop aprovada la convocatòria de la vaga, els assalariats o els representants dels assalariats o de les organitzacions sindicals representatives o més representatives ho han de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de ~~cinc~~ **vint-i-quatre hores hàbils** respecte a la data de l'inici de la vaga. (...)”

MOTIVACIÓ

A França no cal preavis en el sector privat. A més, aquests són molt més llargs que els dels tancament patronal.

Esmena 22**De modificació**

Grup Mixt- PS (10)

Es proposa modificar l'apartat 2 de l'article 12 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 12. Notificació

[...]

2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o faciliten béns o serveis de primera necessitat, la convocatòria s'ha de notificar amb una antelació mínima de ~~vuit~~ **cinc** dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga. (...)”

MOTIVACIÓ

Considerem que cinc dies per l'administració pública són suficients..

Esmena 23**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (4)

Es modifica l'article 12 que queda redactat en els termes següents:

“Article 12. Notificació

1. Un cop aprovada la convocatòria de la vaga, els assalariats o els representants dels assalariats o de les organitzacions sindicals representatives o més representatives ho han de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de cinc dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.

2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o faciliten béns o serveis de primera necessitat, la convocatòria s'ha de notificar amb una antelació mínima de vuit dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.

3. La notificació s'ha de fer mitjançant un escrit que inclogui els objectius de la vaga, la data en què s'inicia, i la durada prevista **i la composició del comitè de vaga.**”

MOTIVACIÓ: s'aclareix que cal comunicar en la mateixa notificació els membres del comitè de vaga.

Article 13. Comitè de vaga

1. El comitè de vaga és l'òrgan representatiu dels assalariats en vaga que negocia amb l'empresari o els empresaris i promou les actuacions necessàries per assolir una solució del conflicte.

2. En el mateix acte en què s'aprova la convocatòria de la vaga s'han d'elegir els membres del comitè de vaga. Aquests membres han de ser assalariats inclosos en l'àmbit de la vaga.

3. El comitè de vaga es compon d'un màxim de cinc membres si afecta l'àmbit de l'empresa, d'un màxim de set membres si afecta l'àmbit sectorial, i d'un màxim de nou membres si afecta l'àmbit intersectorial. La seva composició s'ha de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball en el moment de notificar la convocatòria de la vaga.

Esmena 24**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (5)

Es modifica l'article 13 que queda redactat en els termes següents:

“Article 13. Comitè de vaga

1. El comitè de vaga és l'òrgan representatiu dels assalariats en vaga que negocia amb l'empresari o els empresaris i promou les actuacions necessàries per assolir una solució del conflicte.

2. En el mateix acte en què s'aprova la convocatòria de la vaga s'han d'elegir els membres del comitè de vaga. Aquests membres han de ser assalariats inclosos en l'àmbit de la vaga.

3. El comitè de vaga es compon d'un màxim de cinc membres si afecta l'àmbit de l'empresa, d'un màxim de set membres si afecta l'àmbit sectorial, i d'un màxim de nou membres si afecta l'àmbit intersectorial. ~~La seva composició s'ha de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball en el moment de notificar la convocatòria de la vaga.~~

MOTIVACIÓ: en coherència amb l'esmena 5 ??

Article 14. Funcions del comitè de vaga

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

2. El comitè de vaga també participa en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duguin a terme per resoldre el conflicte que ha provocat la vaga.

Esmena 25

De modificació

Grup Mixt- PS (11)

Es proposa modificar l'article 14 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 14. Funcions del comitè de vaga

~~1. El comitè de vaga resta obligat a garantir, mentre duri la vaga, la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat i la integritat de les persones i dels béns, i per al manteniment dels locals, la maquinària, les instal·lacions i les mercaderies de l'empresa o les empreses concernides. També ha d'assegurar l'execució efectiva de tota actuació dirigida a acomplir els serveis i els treballs de manteniment, a fer possible la represa normal de les activitats de l'empresa o les empreses quan finalitzi la vaga, i a garantir el dret al treball de les persones que~~

~~hagin optat per continuar treballant durant la vaga.~~

~~2.~~ El comitè de vaga ~~també~~ participa en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duguin a terme per resoldre el conflicte que ha provocat la vaga.”

MOTIVACIÓ

El Comitè de vaga s'encarrega de la vaga, no de la resta. Entenem que això és una responsabilitat excessiva, fora de lloc que el què fa es posar més traves a la vaga.

Qui faci un desperfecte se l'ha de sancionar a nivell individual, el comitè de vaga pot ser responsable de les conseqüències de les consignes inadequades que s'hagin pogut donar, no de la resta.

Esmena 26

D'addició

Grup parlamentari Liberal (2)

Es proposa addicionar un punt 3 a l'article 14 amb el següent redactat:

“(…)

3. Una vegada notificada i mentre duri la vaga, el Comitè de vaga i l'empresari o els representants que cadascun d'ells designin, estan obligats a negociar per arribar a un acord. En cas que s'aconsegueixi un pacte que posi fi a la vaga, aquest tindrà la mateixa eficàcia que allò que s'acordi en un conveni col·lectiu”.

Motivació

Es considera adient que el Comitè de Vaga pugui tenir la funció de negociar per arribar a acords en qualsevol moment un cop convocada la vaga.

Article 15. Serveis i treballs de manteniment

1. Correspon a l'empresari o els empresaris concernits i al comitè de vaga designar de forma pactada les funcions que s'han d'assegurar i els assalariats que han de garantir la realització dels serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga.

2. En cas que aquesta designació pactada no sigui possible quan manquin dos dies hàbils per a l'inici de la vaga, correspon a l'empresari o els empresaris concernits la designació de les funcions i els assalariats assenyalats a l'apartat anterior.

3. Aquesta designació pot ser impugnada pel comitè de vaga davant el ministeri competent en matèria de treball, que ha de dictar una resolució motivada en un termini d'un dia hàbil. Aquesta resolució és susceptible de recurs, en els termes que estableix el

Codi de l'Administració, però la interposició de recurs no en suspèn l'execució immediata.

4. Sempre que sigui possible, els serveis i els treballs de manteniment han de ser desenvolupats per assalariats que optin per exercir el seu dret de treballar durant la vaga.

Esmena 27 De modificació

Grup Mixt- PS (12)

Es proposa modificar l'article 15 de la Proposició de llei.

“Article 15. Serveis i treballs de manteniment

1. Correspon a l'empresari o els empresaris concernits i al comitè de vaga designar de forma pactada les funcions que s'han d'assegurar i els assalariats que han de garantir la realització dels serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga.

~~2. En cas que aquesta designació pactada no sigui possible quan manquin dos dies hàbils per a l'inici de la vaga, correspon a l'empresari o els empresaris concernits la designació de les funcions i els assalariats assenyalats a l'apartat anterior.~~

~~3. Aquesta designació pot ser impugnada pel comitè de vaga davant el ministeri competent en matèria de treball, que ha de dictar una resolució motivada en un termini d'un dia hàbil. Aquesta resolució és susceptible de recurs, en els termes que estableix el Codi de l'Administració, però la interposició de recurs no en suspèn l'execució immediata.~~

~~4.~~ 2. Sempre que sigui possible, els serveis i els treballs de manteniment han de ser desenvolupats per assalariats que optin per exercir el seu dret de treballar durant la vaga.”

MOTIVACIÓ

Modifiquem aquest article perquè contempla responsabilitats excessives al Comitè de vaga, limitació de manera indirecta de la durada de la vaga.

Esmena 28 De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (6)

Es modifica l'article 15 que queda redactat en els termes següents:

“Article 15. Serveis i treballs de manteniment

1. Correspon a l'empresari o els empresaris concernits i al comitè de vaga designar de forma pactada les funcions que s'han d'assegurar i els assalariats que han de garantir la realització dels

serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga.

~~2. En cas que aquesta designació pactada no sigui possible quan manquin dos dies hàbils per a l'inici de la vaga, correspon a l'empresari o els empresaris concernits la designació de les funcions i els assalariats assenyalats a l'apartat anterior.~~

~~3. Aquesta designació pot ser impugnada pel comitè de vaga davant el ministeri competent en matèria de treball, que ha de dictar una resolució motivada en un termini d'un dia hàbil. Aquesta resolució és susceptible de recurs, en els termes que estableix el Codi de l'Administració, però la interposició de recurs no en suspèn l'execució immediata.~~

2.4. Sempre que sigui possible, els serveis i els treballs de manteniment han de ser desenvolupats per assalariats que optin per exercir el seu dret de treballar durant la vaga.”

MOTIVACIÓ: Existeix una sentència del TC espanyol que estableix com inconstitucional que s'atribueixi de forma exclusiva a l'empresari la designació dels treballadors que durant la vaga hagin de vetllar pel manteniment dels locals, maquinària e instal·lacions. (Sentència del TC 11/1981, de 8 de abril, Ref. BOE-T-1981-9433).

Article 16. Publicitat

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

Esmena 29 De modificació

Grup Mixt- PS (13)

Es proposa modificar l'article 16 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 16. Publicitat

Si la vaga afecta l'Administració pública o qualsevol empresa de servei públic o d'interès general, un cop se n'ha acordat la convocatòria, el comitè de vaga ha de donar-hi la publicitat necessària **utilitzant els mitjans de comunicació de l'Administració corresponent i amb la col·laboració d'aquesta darrera, amb l'abast i l'antelació suficients abans d'iniciar-la,** perquè sigui coneguda pels usuaris corresponents.”

MOTIVACIÓ

El comitè de vaga ha de disposar de mitjans per poder-se adreçar a tots els treballadors.

Article 17. Desenvolupament

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

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

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

Article 18. Protecció

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

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

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

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

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

Esmena 30**De modificació**

Grup Mixt- PS (14)

Es proposa modificar l'apartat 2 de l'article 18 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 18. Protecció

[...]

~~2. Únicament és possible la substitució dels assalariats que, tenint l'obligació de realitzar els serveis o els treballs de manteniment acordats~~

~~que garanteixin la represa normal de l'activitat un cop acabada la vaga, no els realitzin.”~~

MOTIVACIÓ

No es pot reemplaçar la gent durant la vaga.

Article 19. Arbitratge

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

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

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

Esmena 31**De supressió**

Grup Mixt- PS (15)

Es proposa eliminar l'article 19 de la Proposició de llei.

MOTIVACIÓ

Això posa en perill el dret de vaga donant al Govern el dret de posar-hi fi. A més les raons que permeten posar-hi fi són molt subjectives. Això hauria de ser una mesura molt, molt excepcional. Ningú té interès en que una vaga s'allargui massa. Els treballadors tampoc, no cobren.

Article 20. Mediació

Sense perjudici del que estableix l'article anterior, el ministeri competent en matèria de treball pot nomenar un representant per tal que pugui proposar l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis i els treballs de manteniment, i també el respecte dels drets i els deures dels assalariats i els empresaris.

Esmena 32**De modificació**

Grup Mixt- PS (16)

Es proposa modificar l'article 20 de la Proposició de llei.

“Article 20. Mediació

~~Sense perjudici del que estableix l'article anterior,~~ El ministeri competent en matèria de treball pot nomenar un representant per tal que pugui proposar l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis i els treballs de manteniment, i també el respecte dels drets i els deures dels assalariats i els empresaris.”

MOTIVACIÓ

Eliminem la referència a l'article anterior.

Esmena 33 **De modificació**

Grup parlamentari Demòcrata (3)

Es proposa modificar l'article 20, quedant redactat de la manera següent:

“Article 20. Mediació

Sense perjudici del que estableix l'article anterior, el ministeri competent en matèria de treball pot nomenar un representant per tal que **actui de mediador en el conflicte** i pugui proposar l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis i els treballs de manteniment, i també el respecte dels drets i els deures dels assalariats i els empresaris.”

Motivació.

S'aclareix el redactat.

Esmena 34 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (5)

Es proposa modificar l'article 20, quedant redactat com segueix:

“Article 20. Mediació

Sense perjudici del que estableix l'article anterior, el ministeri competent en matèria de treball pot nomenar un representant per tal que **actui de mediador en el conflicte** i pugui proposar l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis i els treballs de manteniment, i també el respecte dels drets i els deures dels assalariats i els empresaris”.

Motivació

Per major claredat.

Article 21. Garantia del funcionament dels serveis essencials

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

2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o que faciliten serveis o béns de primera necessitat en els àmbits de la sanitat i la higiene pública; la seguretat pública i la protecció civil; el pagament de les prestacions públiques i socials; els serveis socials; la protecció del medi ambient; els serveis funeraris; l'ordenació del tràfic i els transports públics terrestres de viatges,

regulars i col·lectius; el transport i la distribució de mercaderies; els serveis públics de comunicació; els serveis informatius de la ràdio i la televisió; els subministraments d'energia elèctrica, aigua, gas i combustibles per a l'ús domèstic, de locomoció o per a altres activitats compreses en aquest apartat; l'educació en tots els seus nivells reconeguts oficialment; l'Administració de justícia pel que fa a l'assenyalament de judicis i actuacions que concerneixen la llibertat o la seguretat de les persones; les institucions penitenciàries, les duanes i l'execució per part de les administracions públiques d'altres activitats no assenyalades en aquest apartat però la prestació de les quals sigui indispensable i inajornable per atendre els ciutadans, el Govern ha d'adoptar els acords necessaris per conciliar en cada cas l'exercici del dret de vaga amb la garantia del funcionament essencial dels serveis.

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

Esmena 35 **De modificació**

Grup Mixt- PS (17)

Es proposa modificar l'article 21 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“**Article 21. Garantia del funcionament dels serveis essencials**

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

2. Si la vaga afecta ~~empreses~~ institucions públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o que faciliten serveis o béns de primera necessitat en els àmbits de la sanitat i la higiene pública; la seguretat pública i la protecció civil; el pagament de les prestacions públiques i socials; els serveis socials; la protecció del medi ambient; els serveis funeraris; l'ordenació del tràfic i els transports públics terrestres de viatges, regulars i col·lectius; ~~el transport i la distribució~~

~~de mercaderies; els serveis públics de comunicació; els serveis informatius de la ràdio i la televisió;~~ els subministraments d'energia elèctrica, aigua, gas i combustibles per a l'ús domèstic, de locomoció o per a altres activitats compreses en aquest apartat; l'educació obligatòria en tots els seus nivells reconeguts oficialment; l'Administració de justícia pel que fa a l'assenyalament de judicis i actuacions que concerneixen la llibertat o la seguretat de les persones; les institucions penitenciàries, les duanes i l'execució per part de les administracions públiques d'altres activitats no assenyalades en aquest apartat però la prestació de les quals sigui indispensable i inajornable per atendre els ciutadans, el Govern ha d'adoptar els acords necessaris per conciliar en cada cas l'exercici del dret de vaga amb la garantia del funcionament essencial dels serveis.

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

MOTIVACIÓ

Els àmbits sotmesos a serveis mínims són excessius. Limita fortament el dret de vaga.

Article 22. Finalització

La vaga finalitza:

- Per iniciativa pròpia dels assalariats, els representants dels assalariats o les organitzacions sindicals representatives o més representatives que l'han convocada.
- Per acord de les parts en conflicte, que té la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu si reuneix el requisits necessaris a aquest efecte, d'acord amb la Llei qualificada de relacions laborals.
- Per resolució del conflicte mitjançant l'arbitratge que regula l'article 19.

Article 23. Efectes

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

desenvolupament de la vaga comet alguna de les faltes que motiven la sanció o el comiat, d'acord amb les disposicions de la Llei qualificada de relacions laborals.

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

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

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

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

Esmena 36

De supressió

Grup Mixt- PS (18)

Es proposa suprimir l'apartat 2 de l'article 23 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

MOTIVACIÓ

Si la relació laboral està en suspens no es pot en cap cas plantejar un comiat basat en una falta que motivi la sanció o el comiat, d'acord amb les disposicions de la Llei qualificada de relacions laborals.

Esmena 37

De supressió

Grup parlamentari Liberal (3)

Es proposa suprimir l'apartat 2 de l'article 23.

Motivació

És incongruent

Esmena 38

De modificació

Grup Mixt- PS (19)

Es proposa modificar l'apartat 3 de l'article 23 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 23. Efectes

[...]

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

MOTIVACIÓ

A l'assalariat se li pot proposar de cotitzar posteriorment. No pot perdre drets a la CASS per culpa del dret fonamental de vaga.

Esmena 39

De supressió

Grup Mixt- PS (20)

Es proposa suprimir l'apartat 4 de l'article 23 de la Proposició de llei:

MOTIVACIÓ

És un escàndol no tenir dret a prestació econòmica de la seguretat social per baixa mèdica. Seria un fre més al dret de vaga. Com pot considerar-se un accident de treball si la persona que fa vaga té la seva relació laboral suspesa.

Esmena 40

De supressió

Grup Mixt- PS (21)

Es proposa suprimir l'apartat 5 de l'article 23 de la Proposició de llei:

MOTIVACIÓ

No cal posar això aquí, ja hi ha un codi penal i altres disposicions en casos de mal funcionament. Sembla un avís a navegants, per fer por.

Esmena 41

De modificació

Grup parlamentari Liberal (4)

Es proposa modificar l'apartat 5 de l'article 23 amb el següent redactat

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

Motivació

Es considera excessiu

Capítol tercer. El dret de tancament patronal

Article 24. Definició

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

Article 25. Àmbit d'aplicació

1. El dret de tancament patronal només es pot exercir en cas de vaga o de qualsevol forma irregular

de conflicte col·lectiu, quan concorri algun dels supòsits següents:

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

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

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

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

Esmena 42

De modificació

Grup Mixt- PS (22)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 25 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 25. Àmbit d'aplicació

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

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

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

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

MOTIVACIÓ

El mateix d'abans. En quins casos és tant important preveure la represa de les activitats a l'avança? Limita el dret de vaga d'alguns assalariats i els hi posa més responsabilitats. Si hi ha perill, ja es contempla en l'apartat a).

Article 26. Prohibicions

No es pot exercir el dret de tancament patronal per impedir o limitar l'efectivitat d'una vaga que s'estigui

realitzant o que estigui anunciada, o per sancionar una vaga ja realitzada.

Article 27. Notificació

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

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

Article 28. Autorització

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

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

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

Esmena 43

De modificació

Grup Mixt- PS (23)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 28 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 28. Autorització

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

El ministeri competent en matèria de treball ha d'autoritzar el tancament patronal. Ho fa per escrit comunicant-ho a l'empresari o els empresaris concernits mitjançant una resolució motivada, en el termini màxim d'un dia hàbil

des de la recepció de la comunicació assenyalada a l'article anterior.”

MOTIVACIÓ

El tancament patronal ha de ser molt justificat i excepcional. No ha de castigar aquelles persones que no fan vaga (apartat 1). Sinó sembla que es busqui la confrontació entre aquells que segueixen la vaga i els que no ho fan, això limitaria l'exercici del dret a vaga, fent-lo més complicat encara ja que provocaria confrontacions entre assalariats.

Esmena 44

De supressió

Grup Mixt- PS (24)

Es proposa suprimir l'apartat 3 de l'article 28 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

MOTIVACIÓ

El tancament patronal ha de ser molt excepcional. Per això, entenem que el ministeri de treball l'ha d'autoritzar després d'haver-ne analitzat la justificació. No pot ser un recurs per evitar de pagar tots els treballadors buscant una excusa (cf article 30.1).

Article 29. Finalització

El tancament patronal finalitza:

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

Esmena 45

De modificació

Grup Mixt- PS (25)

Es proposa modificar l'article 29 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 29. Finalització

El tancament patronal finalitza:

- Per iniciativa pròpia de l'empresa o les empreses concernides.
- A instància dels assalariats, els representants dels assalariats o les organitzacions sindicals representatives o més representatives, quan garanteixin fefaentment que han deixat de concórrer les causes que han motivat el tancament patronal.

c) Per resolució motivada del ministeri competent en matèria de treball, ~~d'acord amb el que estableix l'article anterior, seguint el procediment descrit en l'apartat 1 de l'article anterior.~~"

MOTIVACIÓ

L'article anterior era per autoritzar el tancament patronal. Així millorem el redactat.

Article 30. Efectes

1. L'exercici del dret de tancament patronal no extingeix la relació laboral, sinó que en comporta únicament la suspensió en relació amb la prestació del treball i el pagament del salari mentre l'assalariat no es pugui reincorporar de forma efectiva al treball.

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

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

4. L'empresari està obligat a retribuir els havers laborals i les cotitzacions socials meritats pels assalariats durant el tancament patronal en els supòsits següents:

a) Quan el ministeri competent en matèria de treball resolgui que no s'han donat les causes que justifiquen el tancament patronal i aquesta resolució esdevingui ferma.

b) Quan l'empresa no notifiqui el tancament patronal en els termes i els terminis establerts a l'article 27.

Esmena 46 De modificació

Grup Mixt- (26)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 30 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 30. Efectes

1. L'exercici del dret de tancament patronal no extingeix la relació laboral, sinó que en comporta únicament la suspensió ~~d'aquesta en relació amb la prestació del treball~~ i del pagament del salari mentre l'assalariat no es pugui reincorporar de forma efectiva al treball. (...)"

MOTIVACIÓ

Es busca millorar el redactat.

Esmena 47 De modificació

Grup Mixt- PS (27)

Es proposa modificar l'apartat 2 de l'article 30 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 30. Efectes

[...]

2. Durant el tancament patronal l'assalariat manté la situació d'alta a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, ~~amb suspensió de l'obligació de cotització tant per part de l'empresari com de l'assalariat, i en què s'ha de fer constar la situació de tancament patronal.~~ (...)"

MOTIVACIÓ

El treballador no pot perdre drets i menys en el cas del tancament patronal en el qual no hi té cap culpa personal.

Esmena 48 De supressió

Grup Mixt- PS (28)

Es proposa eliminar l'apartat 3 de l'article 30 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

MOTIVACIÓ

El mateix que a una esmena anterior, no es pot treure el dret a prestacions per baixa mèdica pel fet d'estar fent vaga. Posa impediments al dret de vaga. Inacceptable! (apartat 3). A més, en aquest cas afecta treballadors que no volien fer vaga. Això pot provocar confrontació entre treballadors de l'empresa.

Esmena 49 De supressió

Grup Mixt- PS (29)

Es proposa eliminar l'apartat 4 de l'article 30 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

MOTIVACIÓ

Els treballadors que no fan vaga no s'han de veure perjudicats. A més reiterem que el tancament patronal ha de ser molt, molt excepcional.

Disposició final primera. Règim sancionador

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

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

1. Mentre no es reguli específicament l'exercici del dret de vaga per al personal de l'Administració pública, les disposicions del capítol segon d'aquesta Llei també són aplicables, en allò que escaigui, als funcionaris, els agents i els altres assalariats de

l'Administració pública, tant de règim estatutari com contractual. Se n'excepcuen:

a) Els membres del Cos de Policia i del Cos Penitenciari, que, d'acord amb l'apartat 2 de l'article 83 de la Llei 8/2004, del 27 de maig, qualificada del Cos de Policia, tal com ha estat modificat per la Llei 2/2017, del 9 de febrer, i l'apartat 4 de l'article 52 de la Llei 3/2007, del 22 de març, del Cos Penitenciari, no poden exercir en cap cas el dret de vaga ni accions substitutives d'aquest dret o accions concertades que puguin alterar el funcionament normal dels serveis.

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

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

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

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

4. Quan les disposicions del capítol segon d'aquesta Llei s'apliquin al personal dels comuns, les referències a l'empresa i a l'empresari s'entenen fetes al comú, les referències al centre de treball s'entenen fetes a l'àmbit administratiu que correspongui, i les

referències als representants dels assalariats o a les organitzacions sindicals representatives i més representatives s'entenen fetes en ambdós casos a les organitzacions sindicals de l'Administració comunal o dels àmbits administratius que en formin part.

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

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

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

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

"[...]

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

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

"[...]

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

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

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

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

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

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

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

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

Esmena 50

De modificació

Grup Mixt- PS (30)

Es proposa modificar la Disposició final tercera de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

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

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

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

“[...]

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

MOTIVACIÓ

Un cop comunicada, la publicitat de la vaga l'ha de fer l'administració que és qui en té els mitjans.

Esmena 51

De modificació

Grup Mixt- PS (31)

Es proposa modificar la Disposició final tercera de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

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

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

[...]

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

“[...]

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

MOTIVACIÓ

Un cop comunicada, la publicitat de la vaga l'ha de fer l'administració que és qui en té els mitjans.

Disposició final quarta. Publicació de textos consolidats

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

Esmena 52

De supressió

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (7)

Es suprimeix la Disposició final quarta.

MOTIVACIÓ: no sembla massa coherent encomanar al Govern la refosa d'un text legislatiu a tràmit parlamentari que es derogarà en breu.

Disposició final cinquena. Entrada en vigor

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

Esmena 53

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (4)

Es proposa modificar la Disposició final cinquena, quedant redactada de la manera següent:

“Disposició final cinquena

Aquesta Llei entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2019.”

Motivació.

En coherència amb els treballs fets en la Llei de relacions laborals.

Esmena 54 **De modificació***Grup parlamentari Liberal (6)*

Es proposa modificar la Disposició final cinquena, quedant redactada com segueix:

“Disposició final cinquena. *Entrada en vigor*

Aquesta Llei entrarà en vigor **al cap de sis mesos** ~~’endemà~~ de ser publicada al *Butlletí Oficial del Principat d’Andorra*”.

Motivació

La *vacatio legis* ha de ser superior.

Esmena 55 **De modificació***Grup parlamentari Demòcrata (5)*

Es proposa substituir de tot l’articulat d’aquesta llei el redactat “*Llei qualificada de relacions laborals*” pel redactat “*Llei de relacions laborals*”.

Motivació.

En coherència amb els treballs fets en la Llei de relacions laborals.

M. I. Sra. Carine Montaner Raynaud.

Informe de la Comissió Legislativa d’Afers Socials relatiu a la Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu

La Comissió Legislativa d’Afers socials ha examinat, en el decurs de les reunions celebrades els dies 13, 20, 27 de novembre del 2018, l’informe del ponent relatiu a la Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, d’acord amb els articles 98 i 99 del Reglament del Consell General, del qual se’n desprèn el següent:

Esmenes aprovades per unanimitat

Esmena 3 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l’article 1.

Esmena 34 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l’article 20.

Esmenes aprovades per majoria

Esmena 41 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l’article 23.

Esmena 53 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a la Disposició final cinquena.

Esmenes no aprovades

Esmena 4 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 2.

Esmena 5 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l’article 5.

Esmena 7 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 6.

Esmena 8 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 6.

Esmena 9 (Grup Mixt- UL/CGILM) de modificació a l’article 6.

Esmena 10 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l’article 6.

Esmena 12 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 8.

Esmena 13 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 9.

Esmena 15 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l’article 9.

Esmena 16 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l’article 10.

Esmena 17 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 11.

Esmena 18 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 11.

Esmena 20 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l’article 11.

Esmena 21 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 12.

Esmena 22 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 12.

Esmena 25 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 14.

Esmena 27 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 15.

Esmena 28 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l’article 15.

Esmena 30 (Grup Mixt-PS) de supressió a l’article 18.

Esmena 31 (Grup Mixt -PS) de supressió a l’article 19.

Esmena 32 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 20.

Esmena 35 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 21.

Esmena 36 (Grup Mixt-PS) de supressió a l’article 23.

Esmena 38 (Grup Mixt -PS) de modificació a l’article 23.

Esmena 39 (Grup Mixt-PS) de supressió a l’article 23.

Esmena 40 (Grup Mixt-PS) de supressió a l’article 23.

Esmena 42 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 25.

Esmena 43 (Grup Mixt-PS) de modificació a l’article 28.

Esmena 44 (Grup Mixt-PS) de supressió a l’article 28.

Esmena 45 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 29.

Esmena 47 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 30.

Esmena 48 (Grup Mixt-PS) de supressió a l'article 30.

Esmena 49 (Grup Mixt-PS) de supressió a l'article 30.

Esmena 50 (Grup Mixt-PS) de modificació a la Disposició final tercera.

Esmena 51 (Grup Mixt-PS) de modificació a la Disposició final tercera

Esmena 52 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a la Disposició final quarta.

Esmena 54 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a la Disposició final cinquena.

Esmenes retirades per transacció i aprovades per unanimitat

Esmena 23 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 12.

Esmena 29 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 16.

Esmena 46 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 30.

Esmenes retirades per transacció i aprovades per majoria

Esmena 11 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 7.

Esmena 37 (Grup parlamentari Liberal) de supressió a l'article 23.

Esmenes retirades

Esmena 1 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'Exposició de motius.

Esmena 2 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'Exposició de motius.

Esmena 6 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 5.

Esmena 14 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 9.

Esmena 19 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 11.

Esmena 24 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 13.

Esmena 26 (Grup parlamentari Liberal) d'addició a l'article 14.

Esmena 33 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 20.

Esmena 55 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a tot el text.

Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu

Exposició de motius

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

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

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

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

Pel que fa a la Llei de la seguretat i la salut en el treball, segueix la sistemàtica de la Directiva 89/391/CEE, del 12 de juny de 1989, que implica els empresaris i els assalariats en la seva pròpia protecció, i estableix uns principis generals en matèria de prevenció dels riscos laborals. En efecte, l'objecte d'aquesta Llei és la prevenció d'aquests riscos i la protecció de la seguretat i de la salut

mitjançant la planificació de l'activitat preventiva des de l'inici del projecte empresarial, amb una avaluació inicial dels riscos propis del treball i una actualització periòdica quan el canvi de circumstàncies així ho aconselli, amb l'adopció consegüent de les mesures de seguretat adequades segons la naturalesa dels riscos detectats.

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

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

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

Seguidament, el capítol segon, del qual formen part els articles 7 a 23, regula el dret de vaga, que consisteix en l'aturada temporal de la prestació del treball, decidida de manera concertada pels assalariats o els seus representants, i que s'exerceix col·lectivament per defensar els seus interessos. En aquest cas, es defineixen els continguts individual i

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

El capítol tercer, que es desglossa en els articles 24 a 30, està dedicat al dret de tancament patronal, com a corol·lari lògic del dret de vaga, que consisteix en el tancament d'una empresa o un conjunt d'empreses decidit unilateralment per l'empresari. Una vegada més es defineix l'àmbit d'aplicació d'aquesta mesura, que és restringit, taxat i limitat en el temps, i alhora s'estableix la prohibició de l'exercici del dret de tancament patronal per impedir l'efectivitat o per sancionar una vaga. Tot seguit s'articulen els requisits en matèria de notificació i

autorització governativa, supeditada en aquest cas a la concurrència de les causes que justifiquen el tancament patronal. També es relacionen els supòsits que impliquen la finalització del tancament patronal, i els efectes que se'n deriven en matèria contractual i, més específicament, en relació amb el salari, les vacances, i les cotitzacions i les prestacions de la Seguretat Social.

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

Capítol primer. *El conflicte col·lectiu*

Article 1. *Definició*

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

Article 2. *Àmbit d'aplicació*

1. No es pot fer ús del procediment de conflicte col·lectiu per modificar allò pactat en un acord o un conveni col·lectiu que estigui vigent.
2. El procediment de conflicte col·lectiu no és aplicable quan els assalariats exerceixin el dret de vaga. Tanmateix, un cop declarada la vaga, els assalariats poden desistir-ne i sotmetre's al procediment del conflicte col·lectiu.

Article 3. *Legitimació*

1. En l'àmbit de l'empresa poden instar un conflicte col·lectiu els representants dels assalariats que són els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, o els assalariats amb mandat en les empreses de deu o menys assalariats, i també l'empresari.
2. En l'àmbit sectorial o intersectorial poden instar un conflicte col·lectiu les organitzacions sindicals representatives i més representatives, respectivament, i també les organitzacions empresarials representatives i més representatives, respectivament.

Article 4. *Requisits*

1. El procediment de conflicte col·lectiu s'ha de formalitzar per escrit, datat i signat. Hi ha de constar la legitimació de les persones que el plantegen, l'abast dels assalariats i els empresaris afectats, així com els fets motiu de controvèrsia, les peticions concretes i qualsevol altra dada que es pugui considerar d'interès.
2. Aquest escrit s'ha de lliurar al Departament de Treball, que l'ha de notificar a l'altra part en el termini de dos dies hàbils.

Article 5. *Acte de conciliació*

1. Les parts en el procediment de conflicte col·lectiu han de comparèixer en un acte de conciliació, convocades pel Departament de Treball, en el termini màxim de cinc dies hàbils a comptar de la data de la notificació esmentada a l'article anterior.
2. Cadascuna de les parts pot estar representada pel nombre màxim de representants següent: cinc representants en les negociacions d'àmbit empresarial, set representants en les negociacions d'àmbit sectorial, i nou representants en les negociacions d'àmbit intersectorial.
3. Els acords s'adopten per majoria simple del total de representants de cadascuna de les delegacions i tenen la mateixa eficàcia que les clàusules pactades en el marc d'un conveni col·lectiu.

Article 6. *Arbitratge*

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

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

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

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

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

Capítol segon. *El dret de vaga*

Article 7. *Definició*

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

Article 8. *Contingut*

1. El contingut individual del dret de vaga abasta el dret dels assalariats d'aturar temporalment la prestació del treball, en qualsevol de les seves

manifestacions i modalitats, i també l'adhesió a una vaga convocada i la decisió de donar per acabada la participació en aquesta vaga.

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

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

Article 9. *Àmbit d'aplicació*

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

2. Resten prohibides:

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

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

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

Article 10. *Legitimació*

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

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

b) Els representants dels assalariats en l'empresa, que són els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, o els assalariats amb mandat en les empreses de deu o menys assalariats.

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

Article 11. Aprovació

1. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa, s'ha d'aprovar en assemblea mitjançant una votació secreta, per majoria simple dels assalariats de l'empresa o del centre de treball.

2. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels representants dels assalariats en l'empresa, o per les organitzacions sindicals representatives o més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial, respectivament, s'ha d'aprovar en una reunió conjunta dels representants dels assalariats o de les organitzacions esmentats, per majoria simple dels representants presents, i és necessari un quòrum mínim d'assistència del 50% d'aquests representants.

3. En tots els casos s'ha d'estendre una acta on consti l'acord de l'assemblea o la reunió en què es decideixi l'aprovació de la convocatòria de la vaga, la relació d'assistents i els vots emesos.

Article 12. Notificació

1. Un cop aprovada la convocatòria de la vaga, els assalariats o els representants dels assalariats o de les organitzacions sindicals representatives o més representatives ho han de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de cinc dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.

2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o faciliten béns o serveis de primera necessitat, la convocatòria s'ha de notificar amb una antelació mínima de vuit dies hàbils respecte a la data de l'inici de la vaga.

3. La notificació s'ha de fer mitjançant un escrit que inclogui els objectius de la vaga, la data en què s'inicia i la durada prevista, i la composició del comitè de vaga.

Article 13. Comitè de vaga

1. El comitè de vaga és l'òrgan representatiu dels assalariats en vaga que negocia amb l'empresari o els empresaris i promou les actuacions necessàries per assolir una solució del conflicte.

2. En el mateix acte en què s'aprova la convocatòria de la vaga s'han d'elegir els membres del comitè de vaga. Aquests membres han de ser assalariats inclosos en l'àmbit de la vaga.

3. El comitè de vaga es compon d'un màxim de cinc membres si afecta l'àmbit de l'empresa, d'un màxim de set membres si afecta l'àmbit sectorial, i d'un màxim de nou membres si afecta l'àmbit intersectorial. La seva composició s'ha de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball en el moment de notificar la convocatòria de la vaga.

Article 14. Funcions del comitè de vaga

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

2. El comitè de vaga també participa en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duguin a terme per resoldre el conflicte que ha provocat la vaga.

Article 15. Serveis i treballs de manteniment

1. Correspon a l'empresari o els empresaris concernits i al comitè de vaga designar de forma pactada les funcions que s'han d'assegurar i els assalariats que han de garantir la realització dels serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga.

2. En cas que aquesta designació pactada no sigui possible quan manquin dos dies hàbils per a l'inici de la vaga, correspon a l'empresari o els empresaris concernits la designació de les funcions i els assalariats assenyalats a l'apartat anterior.

3. Aquesta designació pot ser impugnada pel comitè de vaga davant el ministeri competent en matèria de treball, que ha de dictar una resolució motivada en un termini d'un dia hàbil. Aquesta resolució és susceptible de recurs, en els termes que estableix el Codi de l'Administració, però la interposició de recurs no en suspèn l'execució immediata.

4. Sempre que sigui possible, els serveis i els treballs de manteniment han de ser desenvolupats per assalariats que optin per exercir el seu dret de treballar durant la vaga.

Article 16. Publicitat

Si la vaga afecta l'Administració pública o qualsevol empresa de servei públic o d'interès general, un cop se n'ha acordat la convocatòria, el comitè de vaga

ha de donar-hi la publicitat necessària podent utilitzar els mitjans de comunicació de l'Administració corresponent, perquè sigui coneguda pels usuaris corresponents.

Article 17. Desenvolupament

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

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

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

Article 18. Protecció

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

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

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

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

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

Article 19. Arbitratge

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

obligatori per resoldre el conflicte que ha provocat la vaga.

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

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

Article 20. Mediació

Sense perjudici del que estableix l'article anterior, el ministeri competent en matèria de treball pot nomenar un representant per tal que actuï de mediador en el conflicte i pugui proposar l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis i els treballs de manteniment, i també el respecte dels drets i els deures dels assalariats i els empresaris.

Article 21. Garantia del funcionament dels serveis essencials

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

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

3. L'acord del Govern ha de ser motivat, ha de respectar el principi de proporcionalitat en la

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

Article 22. Finalització

La vaga finalitza:

- a) Per iniciativa pròpia dels assalariats, els representants dels assalariats o les organitzacions sindicals representatives o més representatives que l'han convocada.
- b) Per acord de les parts en conflicte, que té la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu si reuneix el requisits necessaris a aquest efecte, d'acord amb la Llei de relacions laborals.
- c) Per resolució del conflicte mitjançant l'arbitratge que regula l'article 19.

Article 23. Efectes

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

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

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

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

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

5. Els incompliments comesos en el desenvolupament de la vaga poden donar lloc a les responsabilitats establertes en l'ordenament jurídic.

Capítol tercer. El dret de tancament patronal

Article 24. Definició

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

Article 25. Àmbit d'aplicació

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

- a) L'existència d'un perill evident per a la seguretat o la integritat de les persones o dels béns i, en concret, dels locals, la maquinària, les instal·lacions i les mercaderies de l'empresa o les empreses concernides.
- b) L'ocupació il·legal del centre de treball o el perill evident que es produeixi.
- c) Que el volum d'inassistència d'assalariats no faci possible la prestació dels serveis o els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga, o que l'existència d'irregularitats en la prestació del treball impedeixin de manera evident el funcionament normal de l'empresa.

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

Article 26. Prohibicions

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

Article 27. Notificació

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

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

Article 28. Autorització

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

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

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

Article 29. Finalització

El tancament patronal finalitza:

a) Per iniciativa pròpia de l'empresa o les empreses concernides.

b) A instància dels assalariats, els representants dels assalariats o les organitzacions sindicals representatives o més representatives, quan garanteixin fefaentment que han deixat de concórrer les causes que han motivat el tancament patronal.

c) Per resolució motivada del ministeri competent en matèria de treball, d'acord amb el que estableix l'article anterior.

Article 30. Efectes

1. L'exercici del dret de tancament patronal no extingeix la relació laboral, sinó que en comporta únicament la seva suspensió i la suspensió del pagament del salari mentre l'assalariat no es pugui reincorporar de forma efectiva al treball.

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

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

4. L'empresari està obligat a retribuir els havers laborals i les cotitzacions socials meritats pels assalariats durant el tancament patronal en els supòsits següents:

a) Quan el ministeri competent en matèria de treball resolgui que no s'han donat les causes que justifiquen

el tancament patronal i aquesta resolució esdevingui ferma.

b) Quan l'empresa no notifiqui el tancament patronal en els termes i els terminis establerts a l'article 27.

Disposició final primera. Règim sancionador

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

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

1. Mentre no es reguli específicament l'exercici del dret de vaga per al personal de l'Administració pública, les disposicions del capítol segon d'aquesta Llei també són aplicables, en allò que escaigui, als funcionaris, els agents i els altres assalariats de l'Administració pública, tant de règim estatutari com contractual. Se n'exceptuen:

a) Els membres del Cos de Policia i del Cos Penitenciari, que, d'acord amb l'apartat 2 de l'article 83 de la Llei 8/2004, del 27 de maig, qualificada del Cos de Policia, tal com ha estat modificat per la Llei 2/2017, del 9 de febrer, i l'apartat 4 de l'article 52 de la Llei 3/2007, del 22 de març, del Cos Penitenciari, no poden exercir en cap cas el dret de vaga ni accions substitutives d'aquest dret o accions concertades que puguin alterar el funcionament normal dels serveis.

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

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

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

sindicals de l'Administració general o dels àmbits administratius que en formin part.

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

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

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

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

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

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

"[...]

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

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

"[...]

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

o) Ocupar el centre de treball o qualsevol de les seves dependències durant una vaga, o dificultar o impedir l'accés al lloc de treball o el

desenvolupament normal de les activitats dels funcionaris, els agents o els altres assalariats de l'Administració pública que hagin decidit no participar-hi.

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

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

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

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

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

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

Disposició final quarta. Publicació de textos consolidats

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

Disposició final cinquena. Entrada en vigor

Aquesta Llei entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2019.

En els termes precedents es formula l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials que, d'acord amb l'article 100.1 del Reglament del Consell General, es trameta al M.I. Sr. Síndic General, als efectes escaients.

M. I. Sra. Patrícia Riberaigua Marme
Vicepresidenta
de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

M. I. Sra. Sílvia Eloïsa Bonet Perot
Presidenta
de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

A la M.I. Sindicatura,

La sotasignada, Rosa Gili Casals, consellera general socialdemòcrata del Grup Parlamentari Mixt, d'acord amb el que disposa l'article 100 de Reglament del Consell General, mitjançant aquest escrit presento les reserves d'esmena següent a la **Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu**, publicada al Butlletí del Consell General núm. 73/2017 de data 17 d'octubre del 2017.

Reserva d'esmena 1

Reserva de l'esmena 4 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 2), que proposa modificar l'article 2 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 2. Àmbit d'aplicació

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

~~2.~~ 1. El procediment de conflicte col·lectiu no és aplicable quan els assalariats exerceixin el dret de vaga. Tanmateix, un cop declarada la vaga, els assalariats poden desistir-ne i sotmetre's al procediment del conflicte col·lectiu.”

Reserva d'esmena 2

Reserva de l'esmena 7 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 3), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 6. Arbitratge

1. Si les parts no arriben a un acord, ~~en el termini màxim de tres dies hàbils s'han de~~ es poden sotmetre a un procediment arbitral que finalitzi amb un laudè de compliment obligatori, per mitjà de l'àrbitre o els àrbitres designats conjuntament, o per l'àrbitre o els àrbitres que el ministeri competent en matèria de treball nomeni en el cas de manca d'acord de les parts per designar-lo. L'àrbitre o els àrbitres designats pel ministeri competent en matèria

de treball han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.”

Reserva d'esmena 3

Reserva de l'esmena 8 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 4), que proposa modificar l'apartat 2 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 6. Arbitratge

[...]

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

Reserva d'esmena 4

Reserva de l'esmena 12 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 5), que proposa modificar l'apartat 3 de l'article 8 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 8. Contingut

[...]

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

Reserva d'esmena 5

Reserva de l'esmena 13 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 6), que proposa modificar l'article 9 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 9. Àmbit d'aplicació

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

2. Resten prohibides:

a) Les vagues de caràcter estrictament polític i les de solidaritat, llevat que afectin l'interès professional dels assalariats que les promouen o segueixen. Tenen la consideració de vagues de caràcter estrictament polític les que pretenguin subvertir l'ordre

constitucional o obstaculitzar el lliure desenvolupament de l'activitat legislativa, executiva o judicial. Tenen la consideració de vagues de solidaritat les que es convoquen en defensa dels interessos d'altres assalariats amb els que no tenen cap convergència d'interessos laborals.

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

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

Reserva d'esmena 6

Reserva de l'esmena 17 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 7), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 11 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 11. Aprovació

1. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels assalariats de l'empresa o del centre de treball d'una empresa, s'ha d'aprovar en assemblea mitjançant una votació secreta, ~~per majoria simple dels assalariats de l'empresa o del centre de treball.~~

Reserva d'esmena 7

Reserva de l'esmena 18 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 8), que proposa modificar l'article 11 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 11. Aprovació

[...]

~~2. Quan la convocatòria de la vaga sigui feta pels representants dels assalariats en l'empresa, o per les organitzacions sindicals representatives o més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial, respectivament, s'ha d'aprovar en una reunió conjunta dels representants dels assalariats o de les organitzacions esmentats, per majoria simple dels representants presents, i és necessari un quòrum mínim d'assistència del 50% d'aquests representants.~~

2. Els representants dels assalariats en l'empresa, les organitzacions sindicals representatives o més representatives en els àmbits sectorial i intersectorial tenen potestat per convocar una vaga."

Reserva d'esmena 8

Reserva de l'esmena 21 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 9), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 12 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 12. Notificació

1. Un cop aprovada la convocatòria de la vaga, els assalariats o els representants dels assalariats o de les organitzacions sindicals representatives o més representatives ho han de notificar a l'empresari o els empresaris concernits i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de ~~ene~~ **vint-i-quatre hores hàbils** respecte a la data de l'inici de la vaga."

Reserva d'esmena 9

Reserva de l'esmena 22 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 10), que proposa modificar l'apartat 2 de l'article 12 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 12. Notificació

[...]

2. Si la vaga afecta empreses públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o faciliten béns o serveis de primera necessitat, la convocatòria s'ha de notificar amb una antelació mínima de ~~vuit~~ **cinc dies hàbils** respecte a la data de l'inici de la vaga."

Reserva d'esmena 10

Reserva de l'esmena 25 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 11), que proposa modificar l'article 14 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

"Article 14. Funcions del comitè de vaga

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

~~2.~~ El comitè de vaga ~~també~~ participa en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duguin a terme per resoldre el conflicte que ha provocat la vaga.”

Reserva d'esmena 11

Reserva de l'esmena 27 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 12), que proposa modificar l'article 15 de la Proposició de llei.

“Article 15. Serveis i treballs de manteniment

1. Correspon a l'empresari o els empresaris concernits ~~i al comitè de vaga~~ designar de forma pactada les funcions que s'han d'assegurar i els assalariats que han de garantir la realització dels serveis i els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga.

~~2. En cas que aquesta designació pactada no sigui possible quan manquin dos dies hàbils per a l'inici de la vaga, correspon a l'empresari o els empresaris concernits la designació de les funcions i els assalariats assenyalats a l'apartat anterior.~~

~~3. Aquesta designació pot ser impugnada pel comitè de vaga davant el ministeri competent en matèria de treball, que ha de dictar una resolució motivada en un termini d'un dia hàbil. Aquesta resolució és susceptible de recurs, en els termes que estableix el Codi de l'Administració, però la interposició de recurs no en suspèn l'execució immediata.~~

~~4.~~ 2. Sempre que sigui possible, els Els serveis i els treballs de manteniment han de ser desenvolupats per assalariats que optin per exercir el seu dret de treballar durant la vaga.”

Reserva d'esmena 12

Reserva de l'esmena 30 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 14), que proposa modificar l'apartat 2 de l'article 18 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 18. Protecció

[...]

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

Reserva d'esmena 13

Reserva de l'esmena 31 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 15), que proposa eliminar l'article 19 de la Proposició de llei.

Article 19. Arbitratge

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

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

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

Reserva d'esmena 14

Reserva de l'esmena 32 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 16), que proposa modificar l'article 20 de la Proposició de llei.

“Article 20. Mediació

~~Sense perjudici del que estableix l'article anterior,~~ El ministeri competent en matèria de treball pot nomenar un representant per tal que pugui proposar l'adopció de les disposicions necessàries per assegurar els serveis i els treballs de manteniment, i també el respecte dels drets i els deures dels assalariats i els empresaris.”

Reserva d'esmena 15

Reserva de l'esmena 35 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 17), que proposa modificar l'article 21 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 21. Garantia del funcionament dels serveis essencials

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

2. Si la vaga afecta ~~empreses~~ institucions públiques o empreses privades que realitzen un servei públic o que faciliten serveis o béns de primera necessitat en els àmbits de la sanitat i la higiene pública; la seguretat pública i la protecció civil; el pagament de les prestacions públiques i socials; els serveis socials; la protecció del medi ambient; els serveis funeraris; l'ordenació del tràfic i els transports públics terrestres de viatges, regulars i col·lectius; ~~el transport i la distribució de mercaderies;~~ els serveis públics de

comunicació; ~~els serveis informatius de la ràdio i la televisió;~~ els subministraments d'energia elèctrica, aigua, gas i combustibles per a l'ús domèstic, de locomoció o per a altres activitats compreses en aquest apartat; l'educació ~~obligatòria en tots els seus nivells reconeguts oficialment;~~ l'Administració de justícia pel que fa a l'assenyalament de judicis i actuacions que concerneixen la llibertat o la seguretat de les persones; les institucions penitenciàries, les ~~duanes i l'execució per part de les administracions públiques d'altres activitats no assenyalades en aquest apartat però la prestació de les quals sigui indispensable i inajornable per atendre els ciutadans;~~ el Govern ha d'adoptar els acords necessaris per conciliar en cada cas l'exercici del dret de vaga amb la garantia del funcionament essencial dels serveis.

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

Reserva d'esmena 16

Reserva de l'esmena 39 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 20), que proposa suprimir l'apartat 4 de l'article 23 de la Proposició de llei:

“Article 23. *Efectes*

[...]

~~3. Mentre dura la vaga, l'assalariat que hi participa no té dret a la prestació econòmica de la seguretat social per baixa mèdica si la data d'inici d'aquesta situació es produeix en el període comprès entre l'inici i el final de la vaga, llevat del cas d'accident de treball.”~~

Reserva d'esmena 17

Reserva de l'esmena 40 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 21), que proposa suprimir l'apartat 5 de l'article 23 de la Proposició de llei:

“Article 23. *Efectes*

[...]

~~5. Els incompliments comesos en les tasques d'informació o en el desenvolupament de la vaga poden donar lloc a les responsabilitats civils,~~

~~penals i administratives establertes en l'ordenament jurídic.”~~

Reserva d'esmena 18

Reserva de l'esmena 42 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 22), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 25 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 25. *Àmbit d'aplicació*

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

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

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

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

Reserva d'esmena 19

Reserva de l'esmena 43 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 23), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 28 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 28. *Autorització*

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

El ministeri competent en matèria de treball ha d'autoritzar el tancament patronal. Ho fa per escrit comunicant-ho a l'empresari o els empresaris concernits mitjançant una resolució motivada, en el termini màxim d'un dia hàbil des de la recepció de la comunicació assenyalada a l'article anterior.”

Reserva d'esmena 20

Reserva de l'esmena 44 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 24), que proposa suprimir l'apartat 3 de l'article 28 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 28. Autorització

[...]

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

Reserva d'esmena 21

Reserva de l'esmena 45 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 25), que proposa modificar l'article 29 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 29. Finalització

El tancament patronal finalitza:

- a) Per iniciativa pròpia de l'empresa o les empreses concernides.
- b) A instància dels assalariats, els representants dels assalariats o les organitzacions sindicals representatives o més representatives, quan garanteixin fefaentment que han deixat de concórrer les causes que han motivat el tancament patronal.
- c) Per resolució motivada del ministeri competent en matèria de treball, ~~d'acord amb el que estableix l'article anterior~~, seguint el procediment descrit en l'apartat 1 de l'article anterior.”

Reserva d'esmena 22

Reserva de l'esmena 48 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 28), que proposa eliminar l'apartat 3 de l'article 30 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 30. Efectes

[...]

~~3. Mentre dura el tancament patronal, l'assalariat no té dret a la prestació econòmica de la seguretat social per baixa mèdica si la data d'inici d'aquesta situació es produeix en el període comprès entre l'inici i el final del tancament, llevat del cas d'accident de treball.”~~

Reserva d'esmena 23

Reserva de l'esmena 49 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 29), que proposa eliminar l'apartat 4 de l'article 30 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 30. Efectes

[...]

~~4. L'empresari està obligat a retribuir els havers laborals i les cotitzacions socials meritats pels assalariats durant el tancament patronal en els supòsits següents:~~

~~a) Quan el ministeri competent en matèria de treball resolgui que no s'han donat les causes que justifiquen el tancament patronal i aquesta resolució esdevingui ferma.~~

~~b) Quan l'empresa no notifiqui el tancament patronal en els termes i els terminis establerts a l'article 27.”~~

Consell General, 28 de novembre del 2018

Rosa Gili Casals

Edicte

El síndic general, d'acord amb les previsions de l'article 100.2 del Reglament del Consell General,

Disposa

Publicar l'informe de la Ponència i l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials en relació a la **Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal**, així com les reserves d'esmena i el vot particular presentats.

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

Casa de la Vall, 29 de novembre del 2018

Vicenç Mateu Zamora

Síndic General

Informe de la Ponència de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

El M. I. Sr. Carles Enseñat Reig, del Grup Parlamentari Demòcrata, nomenat ponent per la Comissió Legislativa d'Afers Socials el dia 23 d'octubre del 2018, en relació a la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal, exposa el següent:

- S'ha presentat 37 esmenes a l'articulat: 2 esmenes per part de la Consellera General del Grup Parlamentari Mixt Sílvia Eloïsa Bonet, 14 esmenes per part del Grup Parlamentari Liberal, 6 esmenes per part del Grup Parlamentari Mixt-PS, 9 esmenes per part del Grup Parlamentari Demòcrata i 6 per part del Grup Mixt- UL/CGILM.

- La Sindicatura, els dies 18 i 22 d'octubre del 2018, i als efectes determinats per l'article 18.1.d) del Reglament del Consell General, va constatar que les esmenes formulades pels grups parlamentaris no eren contràries a les disposicions de l'article 112 del Reglament del Consell General, i les va admetre a tràmit.

- El dia 22 d'octubre del 2018 es va trametre la Proposició de llei esmentada i les esmenes a

l'articulat presentades a la Comissió Legislativa d'Afers Socials, d'acord amb el que preveu l'article 45 del Reglament del Consell General.

Per aquests fets, el ponent de la Comissió Legislativa d'Afers Socials, en relació a la Proposició de Llei qualificada d'acció sindical i patronal, proposa, segons el que disposa l'article 97 del Reglament del Consell General, l'informe següent:

Proposició de Llei qualificada d'acció sindical i patronal

Exposició de motius

El 18 de desembre del 2008 és una fita històrica en el desenvolupament i la millora de les relacions laborals. Aquesta data va marcar un pas important per a l'adequació de la legislació a les necessitats que planteja el segle XXI en matèria social, i també en el compliment del compromís adquirit –amb la ratificació de la Carta social europea– d'efectuar un avançament progressiu de la legislació andorrana en el camí de l'Europa del progrés social i econòmic, atès que es van aprovar la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals; la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, i la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

La Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals és la norma que regula per primera vegada al Principat d'Andorra els drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa, els convenis i els acords col·lectius de treball i els convenis i els acords col·lectius d'empresa. La Llei 35/2008, davant la impossibilitat de regular les especificitats pròpies de cada activitat econòmica, regula la llibertat i l'autonomia de les parts en les relacions laborals, dins d'un marc de dret necessari o de condicions mínimes de compliment obligatori en què s'ha de desenvolupar la relació laboral individual, en benefici de la seguretat jurídica de les parts contractants i, alhora, deixa a l'autonomia i la participació dels actors socials - empresaris i treballadors- la negociació col·lectiva de la millora de les condicions de treball mitjançant els acords i convenis col·lectius.

Amb la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical, es desenvolupa per primera vegada l'article 18 de la Constitució, que reconeix el dret de creació i funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques, defineix i regula el contingut del dret de llibertat sindical, els drets de les organitzacions sindicals, els requisits per a la constitució dels sindicats, el contingut mínim dels seus estatuts, la creació del Registre d'Organitzacions

Sindicals, la representativitat sindical, i altres aspectes tan importants com la prohibició de la discriminació per raó de la pertinença a una organització sindical, d'acord amb el que estableix el Conveni 98 relatiu a l'aplicació dels principis del dret de sindicació i de negociació col·lectiva de l'Organització Internacional del Treball, i la tutela jurisdiccional dels drets definits en aquesta Llei.

Transcorreguts més de nou anys des de l'entrada en vigor de la Llei 35/2008 i de la Llei 33/2008, no s'ha aconseguit el grau d'assoliment desitjat en l'aplicació dels drets col·lectius de representació i de negociació col·lectiva, ni tampoc en la constitució d'organitzacions sindicals amb presència i representativitat en el si de les empreses.

Són diversos els motius que es poden atribuir a aquesta manca d'activitat sindical en una part dels assalariats del nostre país; però el que és del tot evident és que cal fer front a aquesta mancança modificant el marc legislatiu per fomentar l'exercici de l'acció sindical a les empreses, sempre des de la voluntat i amb l'objectiu de desenvolupar la democràcia en el si de les relacions laborals, de propiciar l'entesa entre assalariats i empresaris, i de potenciar l'acció institucional de les organitzacions sindicals i patronals en benefici del foment de l'ocupació i de la creació de riquesa.

Les necessitats sorgides de l'evolució de les relacions laborals i econòmiques, l'evolució de la societat i els neguits exposats per les empreses i els assalariats, la necessitat de seguir l'adequació de la legislació en matèria social a la Constitució, que proclama a l'article 19 el dret dels treballadors i els empresaris a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, palesen de nou la necessitat d'una nova reforma legislativa, mitjançant l'aprovació en paral·lel dels nous textos de la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

La nova Llei qualificada de relacions laborals, als títols IV i V -que regulen els drets col·lectius dels assalariats i la negociació col·lectiva- introdueix millores per fomentar la celebració d'eleccions per designar els delegats dels assalariats i els membres del comitè d'empresa i, alhora, per fomentar la negociació col·lectiva. Al títol VI es fa efectiva l'adequació de la normativa a l'article 19 de la Constitució, que disposa que els treballadors i els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, mitjançant la regulació, per primera vegada a Andorra, de les mesures de conflicte col·lectiu, el dret de vaga i el tancament patronal.

La Llei qualificada d'acció sindical i patronal, que s'estructura en tres capítols que regulen l'acció

sindical, l'acció patronal i el Consell Econòmic i Social, té com a objectiu fomentar la participació de les organitzacions sindicals i patronals, i dels altres agents socials, en el diàleg social.

Amb la inclusió de tots aquests nous aspectes, s'ha considerat més oportú prescindir d'una modificació de la Llei qualificada de llibertat sindical, i unificar la normativa en un sol text sota la denominació de Llei qualificada d'acció sindical i patronal, que recull amb més claredat el contingut i que, amb noves competències de les organitzacions sindicals i de les organitzacions patronals, i també amb la participació d'aquestes organitzacions en el Consell Econòmic i Social, compleix els requisits que la fan plenament homologable a les normes recomanades i contingudes en els convenis de l'Organització Internacional del Treball, i que de ben segur milloren la seguretat jurídica.

Al capítol primer, relatiu a l'acció sindical, es regula el dret de creació i el funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques, el dret d'afiliació a organitzacions sindicals, els drets de les organitzacions sindicals, els requisits per a la constitució dels sindicats, el contingut mínim dels estatuts, la creació del Registre d'Organitzacions Sindicals i la representativitat sindical. Cal remarcar com un dels aspectes més destacables el dret dels assalariats afiliats a un sindicat de constituir seccions sindicals d'empresa, escollint delegats sindicals per participar activament en la negociació col·lectiva i els conflictes col·lectius i en l'exercici del dret de vaga, sempre com a conseqüència i en funció del grau de la seva representativitat derivada del nombre de delegats dels assalariats o els membres de comitè d'empresa designats en les eleccions celebrades a aquest efecte.

En l'àmbit superior a l'empresa s'introdueix i defineix el paper dels sindicats representatius i més representatius en l'acció institucional, mitjançant la participació en el Consell Econòmic i Social.

Al capítol segon, que fa referència a l'acció patronal, es regula una llacuna del nostre ordenament jurídic, ja que amb l'entrada en vigor de la Llei 35/2008, del Codi de relacions laborals, per primera vegada es va definir parcialment la participació de les organitzacions empresarials en la negociació col·lectiva, però no es van arribar a precisar alguns dels aspectes importants que han de conformar les fórmules de la seva representativitat en el marc de les relacions laborals i del diàleg social.

El capítol segon regula una qüestió poc habitual en la legislació de gran part dels països del nostre entorn, que no gaudeixen d'una llei específica que reguli, com s'esdevé amb l'acció sindical, l'acció de les organitzacions empresarials, un dels pilars bàsics

de l'Estat de dret, democràtic i social. S'hi determinen aspectes fonamentals del dret a l'acció patronal; s'estableixen les funcions de les organitzacions empresarials; se'n regulen l'organització i el funcionament, els continguts mínims dels estatuts, els requisits bàsics per a la creació, les condicions i els requisits que en conformen la representativitat tant en l'àmbit nacional com sectorial, les seves atribucions en funció d'aquesta representativitat, així com la seva participació en el si del Consell Econòmic i Social.

Al capítol tercer, dedicat al Consell Econòmic i Social, es crea aquest Consell com a òrgan consultiu i d'assessorament, amb la finalitat que els agents socials hi participin institucionalment. La seva missió consisteix en la concertació, el diàleg i la cooperació en matèria de relacions laborals, de foment de l'ocupació i de formació en el treball, i també les altres funcions que li siguin encomanades reglamentàriament, i està constituït per representants del Govern i dels agents socials, amb preferència per a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Esmena 1 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (1)

Es proposa la modificació del redactat de l'índex, adaptant el text en funció de les esmenes a l'articulat que resultin aprovades.

Motivació

En coherència i per adaptar-lo al conjunt d'esmenes que resultin aprovades.

Esmena 2 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (2)

Es proposa modificar l'Exposició de motius, quedant redactada de la manera següent:

“Exposició de motius

El 18 de desembre del 2008 és una fita històrica en el desenvolupament i la millora de les relacions laborals. Aquesta data va marcar un pas important per a l'adequació de la legislació a les necessitats que planteja el segle XXI en matèria social, i també en el compliment del compromís adquirit –amb la ratificació de la Carta social europea– d'efectuar un avançament progressiu de la legislació andorrana en el camí de l'Europa del progrés social i econòmic, atès que es van aprovar la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals; la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, i la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

La Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals és la norma que regula per primera vegada al Principat d'Andorra els drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa, els convenis i els acords col·lectius de treball i els convenis i els acords col·lectius d'empresa. La Llei 35/2008, davant la impossibilitat de regular les especificitats pròpies de cada activitat econòmica, regula la llibertat i l'autonomia de les parts en les relacions laborals, dins d'un marc de dret necessari o de condicions mínimes de compliment obligatori en què s'ha de desenvolupar la relació laboral individual, en benefici de la seguretat jurídica de les parts contractants i, alhora, deixa a l'autonomia i la participació dels actors socials -empresaris i treballadors- la negociació col·lectiva de la millora de les condicions de treball mitjançant els acords i convenis col·lectius.

Amb la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical, es desenvolupa per primera vegada l'article 18 de la Constitució, que reconeix el dret de creació i funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques, defineix i regula el contingut del dret de llibertat sindical, els drets de les organitzacions sindicals, els requisits per a la constitució dels sindicats, el contingut mínim dels seus estatuts, la creació del Registre d'Organitzacions Sindicals, la representativitat sindical, i altres aspectes tan importants com la prohibició de la discriminació per raó de la pertinença a una organització sindical, d'acord amb el que estableix el Conveni 98 de l'Organització Internacional del Treball, i la tutela jurisdiccional dels drets definits en aquesta Llei.

Transcorreguts més de nou anys des de l'entrada en vigor de la Llei 35/2008 i de la Llei 33/2008, no s'ha aconseguit el grau d'assoliment desitjat en l'aplicació dels drets col·lectius de representació i de negociació col·lectiva, ni tampoc en la constitució d'organitzacions sindicals amb presència i representativitat en el si de les empreses.

Són diversos els motius que es poden atribuir a aquesta manca d'activitat sindical en una part dels assalariats del nostre país; però el que és del tot evident és que cal fer front a aquesta mancança modificant el marc legislatiu per fomentar l'exercici de l'acció sindical a les empreses, sempre des de la voluntat i amb l'objectiu de desenvolupar la democràcia en el si de les relacions laborals, de propiciar l'entesa entre assalariats i empresaris, i de potenciar l'acció institucional de les organitzacions sindicals

i patronals en benefici del foment de l'ocupació i de la creació de riquesa.

Les necessitats sorgides de l'evolució de les relacions laborals i econòmiques, l'evolució de la societat i els neguits exposats per les empreses i els assalariats, la necessitat de seguir l'adequació de la legislació en matèria social a la Constitució, que proclama a l'article 19 el dret dels treballadors i els empresaris a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, palesen de nou la necessitat d'una nova reforma legislativa, mitjançant l'aprovació en paral·lel dels nous textos de la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

La nova Llei qualificada de relacions laborals, als títols IV i V -que regulen els drets col·lectius dels assalariats i la negociació col·lectiva- introdueix millores per fomentar la celebració d'eleccions per designar els delegats dels assalariats i els membres del comitè d'empresa i, alhora, per fomentar la negociació col·lectiva. Al títol VI es fa efectiva l'adequació de la normativa a l'article 19 de la Constitució, que disposa que els treballadors i els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, mitjançant la regulació, per primera vegada a Andorra, de les mesures de conflicte col·lectiu, el dret de vaga i el tancament patronal.

La Llei qualificada d'acció sindical i patronal, que s'estructura en tres capítols que regulen l'acció sindical, l'acció patronal i el Consell Econòmic i Social, té com a objectiu fomentar la participació de les organitzacions sindicals i patronals, i dels altres agents socials, en el diàleg social.

Amb la inclusió de tots aquests nous aspectes, s'ha considerat més oportú prescindir d'una modificació de la Llei qualificada de llibertat sindical, i unificar la normativa en un sol text sota la denominació de Llei qualificada d'acció sindical i patronal, que recull amb més claredat el contingut i que, amb noves competències de les organitzacions sindicals i de les organitzacions patronals, i també amb la participació d'aquestes organitzacions en el Consell Econòmic i Social, compleix els requisits que la fan plenament homologable a les normes recomanades i contingudes en els convenis de l'Organització Internacional del Treball, i que de ben segur milloren la seguretat jurídica.

Al capítol primer, relatiu a l'acció sindical, es regula el dret de creació i el funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques, el dret d'afiliació a organitzacions sindicals, els drets de les organitzacions sindicals, els requisits per a la constitució dels sindicats, el contingut mínim dels

estatuts, la creació del Registre d'Organitzacions Sindicals i la representativitat sindical. Cal remarcar com un dels aspectes més destacables el dret dels assalariats afiliats a un sindicat de ~~constituir seccions sindicals d'empresa, escollint delegats sindicals per participar activament en la negociació col·lectiva i els conflictes col·lectius i en l'exercici del dret de vaga, sempre com a conseqüència i en funció del grau de la seva representativitat derivada del nombre de delegats dels assalariats o els membres de comitè d'empresa designats en les eleccions celebrades a aquest efecte.~~ **promoure i de presentar-se com a candidats, per si sols, a les eleccions dels representants de l'empresa.**

En l'àmbit superior a l'empresa s'introdueix i defineix el paper dels sindicats representatius i més representatius en l'acció institucional, mitjançant la participació en el Consell Econòmic i Social.

Al capítol segon, que fa referència a l'acció patronal, es regula una llacuna del nostre ordenament jurídic, ja que amb l'entrada en vigor de la Llei 35/2008, del Codi de relacions laborals, per primera vegada es va definir parcialment la participació de les organitzacions empresarials en la negociació col·lectiva, però no es van arribar a precisar alguns dels aspectes importants que han de conformar les fórmules de la seva representativitat en el marc de les relacions laborals i del diàleg social.

El capítol segon regula una qüestió poc habitual en la legislació de gran part dels països del nostre entorn, que no gaudeixen d'una llei específica que reguli, com s'esdevé amb l'acció sindical, l'acció de les organitzacions empresarials, un dels pilars bàsics de l'Estat de dret, democràtic i social. S'hi determinen aspectes fonamentals del dret a l'acció patronal; s'estableixen les funcions de les organitzacions empresarials; se'n regulen l'organització i el funcionament, els continguts mínims dels estatuts, els requisits bàsics per a la creació, les condicions i els requisits que en conformen la representativitat tant en l'àmbit nacional com sectorial, les seves atribucions en funció d'aquesta representativitat, així com la seva participació en el si del Consell Econòmic i Social.

Al capítol tercer, dedicat al Consell Econòmic i Social, es crea aquest Consell com a òrgan consultiu i d'assessorament, amb la finalitat que els agents socials hi participin institucionalment. La seva missió consisteix en la concertació, el diàleg i la cooperació en matèria de relacions laborals, de foment de l'ocupació i de formació en

el treball, i també les altres funcions que li siguin encomanades reglamentàriament, i està constituït per representants del Govern i dels agents socials, amb preferència per a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Motivació

En congruència amb les esmenes presentades per aquest grup parlamentari.

Esmena 3 De modificació

Grup Mixt-PS (1)

Es proposa la modificació del redactat de l'Exposició de motius, adaptant el text segons les esmenes a l'articulat aprovades.

MOTIVACIÓ

Per modificar l'Exposició de motius per coherència amb les esmenes proposades.

Esmena 4 De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (1)

Es proposa, si escau, la modificació del redactat de l'Exposició de motius, adaptant el text segons les esmenes aprovades.

Capítol primer. Acció sindical

Article 1. Definició

1. L'acció sindical consisteix en el dret dels assalariats de constituir organitzacions sindicals de la seva elecció i d'afiliar-s'hi lliurement, i també en el dret dels assalariats i de les organitzacions sindicals d'exercir aquesta acció sindical, en els termes que defineix i estableix aquesta Llei.
2. Als efectes d'aquesta Llei es consideren assalariats tant els que són subjectes d'una relació laboral en els termes que defineix l'article 10 de la Llei qualificada de relacions laborals, com els que ho són d'una relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques, sense perjudici del que disposa l'article 3.1.

Article 2. Dret de constitució d'organitzacions sindicals

1. Tots els assalariats majors d'edat, de nacionalitat andorrana o residents legalment a Andorra, tenen dret a constituir organitzacions sindicals de la seva lliure elecció, i també a cessar-ne les activitats i a dissoldre-les, d'acord amb el que preveu aquesta Llei i els estatuts d'aquestes organitzacions.
2. Per promoure la constitució d'una organització sindical es requereix l'acord mínim de tres o més assalariats, que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-la d'uns estatuts on s'estableixin

les normes d'organització i funcionament, que han de complir la legislació vigent.

3. Els treballadors per compte propi que no tenen assalariats al seu servei no poden constituir organitzacions sindicals pròpies que tinguin com a finalitat defensar els seus interessos particulars, sense perjudici de la seva capacitat per constituir associacions, d'acord amb la legislació específica en aquesta matèria.

4. Els assalariats que hagin cessat en la seva activitat a causa de la seva incapacitat laboral, per raó de la seva jubilació, o com a conseqüència d'una situació de recerca de feina, tampoc poden constituir organitzacions sindicals pròpies que tinguin com a finalitat defensar els interessos específics derivats de les situacions esmentades, sense perjudici de la seva capacitat per constituir associacions, d'acord amb la legislació específica en aquesta matèria.

Esmena 5 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (3)

Es proposa modificar l'article 2, en concret l'apartat 1 d'aquest article, quedant redactat com segueix:

“Article 2. *Dret de constitució d'organitzacions sindicals*

1. Tots els assalariats majors d'edat, de nacionalitat andorrana o residents legalment a Andorra **durant un període mínim de dos anys**, tenen dret a constituir organitzacions sindicals de la seva lliure elecció, i també a cessar-ne les activitats i a dissoldre-les, d'acord amb el que preveu aquesta Llei i els estatuts d'aquestes organitzacions.

(...)”

Motivació

A diferència del dret d'afiliació, es considera que per constituir organitzacions sindicals convé demanar un període mínim de residència que proporcioni a la persona un cert coneixement de les característiques i especificitats del nostre país.

Esmena 6 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (1)

Es proposa el redactat següent al punt 2 de l'article 2:

“2. Per promoure la constitució d'una organització sindical es requereix l'acord mínim de **10 o més assalariats**, que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-la d'uns estatuts on s'estableixin les normes d'organització i funcionament, que han de complir la legislació vigent.”

Motivació

Pensem que 10 persones és una xifra raonable.

Article 3. Dret d'afiliació a organitzacions sindicals

1. Tots els assalariats, àdhuc els que han cessat la seva activitat per una incapacitat laboral, la jubilació o la desocupació involuntària, tenen el dret d'afiliar-se lliurement a l'organització sindical de la seva elecció i a donar-se'n de baixa, amb l'única condició de respectar els seus estatuts. Ningú pot ser obligat a afiliar-se a una organització sindical.

2. L'exercici del dret de constituir organitzacions sindicals i afiliar-s'hi per part dels membres del Cos de Policia, del Cos Penitenciari, del Cos de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvaments, del Cos de Banders, i dels altres cossos especials existents o que es puguin crear en l'esdevenidor, es regeix per la seva normativa específica i, subsidiàriament, per aquesta Llei.

3. Sense perjudici del dret d'associar-se per defensar els seus interessos professionals, els membres de les carreres judicial i fiscal no poden constituir cap organització sindical ni afiliar-s'hi.

Esmena 7 **De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (1)

Es modifica l'article 3 que queda redactat en els termes següents:

“Article 3. *Dret de afiliació a organitzacions sindicals*

1. Tots els assalariats, àdhuc els que han cessat la seva activitat per una incapacitat laboral, la jubilació o la desocupació involuntària, tenen el dret d'afiliar-se lliurement a l'organització sindical de la seva elecció i a donar-se'n de baixa, amb l'única condició de respectar els seus estatuts. Ningú pot ser obligat a afiliar-se a una organització sindical.

2. L'exercici del dret de constituir organitzacions sindicals i afiliar-s'hi per part dels membres del Cos de Policia, del Cos Penitenciari, del Cos de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvaments, del Cos de Banders, i dels altres cossos especials existents o que es puguin crear en l'esdevenidor, es regeix per la seva normativa específica i, subsidiàriament, per aquesta Llei.

3. Sense perjudici del dret d'associar-se per defensar els seus interessos professionals, els membres de les carreres judicial i fiscal no poden constituir cap organització sindical ni afiliar-s'hi.

4. Els treballadors per compte propi que no tinguin treballadors al seu càrrec poden afiliar-se a les organitzacions sindicals ja constituïdes però no fundar sindicats que tinguin com a

finalitat la defensa dels seus interessos particulars.

5. Els qui tinguin càrrecs de direcció o de representació en el sindicat en què estiguin afiliats, no podran exercir, simultàniament, en les administracions públiques càrrecs de categoria de director, director general o assimilats, així com qualsevol altre de rang superior, com tampoc càrrecs directius en el sector privat.”

MOTIVACIÓ: s'incorpora la possibilitat que els treballadors per compte propi puguin formar part dels sindicats. Alhora es fa esment de que els càrrecs directius tant en les administracions públiques poden ser afiliats però no formar part dels òrgans de direcció del sindicat.

Article 4. Finalitats, personalitat i responsabilitat de les organitzacions sindicals

1. Les finalitats de les organitzacions sindicals són defensar i promoure els interessos socials i econòmics dels assalariats en el marc de les relacions laborals, vetllar per la preservació de l'ocupació en les empreses, contribuir al desenvolupament personal i professional dels assalariats, promoure la concertació i el diàleg social amb els empresaris i les organitzacions empresarials, i col·laborar amb les institucions públiques amb aquestes finalitats.

2. Les organitzacions sindicals adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar amb la inscripció al Registre d'Organitzacions Sindicals i amb la publicació dels seus estatuts al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

3. Les organitzacions sindicals responen pels actes o els acords adoptats pels seus òrgans, d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en l'àmbit de l'exercici regular de les seves competències.

4. Les organitzacions sindicals només responen dels actes dels seus afiliats quan aquests actuïn d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en representació de la seva organització, o quan segueixin les consignes, les directrius o qualsevol altra decisió presa pels òrgans de l'organització de conformitat amb els estatuts o en el marc assembleari.

Article 5. Drets de les organitzacions sindicals

1. L'organització i el funcionament de les organitzacions sindicals es regeixen pel principi de democràcia interna.

2. Les organitzacions sindicals tenen dret a:

a) Establir els seus estatuts i les normes de funcionament intern. El contingut mínim, l'aprovació, el dipòsit i la publicitat dels estatuts

fundacionals es regulen d'acord amb aquesta Llei i les normes reglamentàries sobre la matèria.

b) Organitzar la seva gestió i la seva administració interna, i les seves activitats i el seu programa d'acció.

c) Exercir l'activitat sindical en el si de l'empresa i a l'exterior, inclòs el dret a la negociació col·lectiva, en els termes previstos en la Llei qualificada de relacions laborals.

d) Constituir i integrar-se en federacions i confederacions, i en organitzacions sindicals supraestatals, i també dissoldre-les i separar-se'n, segons el procediment regulat en aquesta Llei i en els estatuts.

e) Que les quotes sindicals dels seus afiliats no siguin objecte d'embargament.

3. Les organitzacions sindicals no poden ser suspeses ni dissoltes contra la voluntat dels seus òrgans, excepte si existeix una resolució ferma de l'autoritat judicial en aquest sentit.

Esmena 8

De modificació

Grup parlamentari Liberal (4)

Es proposa modificar l'article 5.2, en concret suprimir la lletra e) d'aquest apartat, quedant redactat com segueix:

“Article 5. Drets de les organitzacions sindicals

1. L'organització i el funcionament de les organitzacions sindicals es regeixen pel principi de democràcia interna.

2. Les organitzacions sindicals tenen dret a:

a) Establir els seus estatuts i les normes de funcionament intern. El contingut mínim, l'aprovació, el dipòsit i la publicitat dels estatuts fundacionals es regulen d'acord amb aquesta Llei i les normes reglamentàries sobre la matèria.

b) Organitzar la seva gestió i la seva administració interna, i les seves activitats i el seu programa d'acció.

c) Exercir l'activitat sindical en el si de l'empresa i a l'exterior, inclòs el dret a la negociació col·lectiva, en els termes previstos en la Llei qualificada de relacions laborals.

d) Constituir i integrar-se en federacions i confederacions, i en organitzacions sindicals supraestatals, i també dissoldre-les i separar-se'n, segons el procediment regulat en aquesta Llei i en els estatuts.

~~e) Que les quotes sindicals dels seus afiliats no siguin objecte d'embargament.~~

e) **Contractar assegurances que proporcionin una prestació o ajuda econòmica, en cas d'atur, als seus afiliats.**

3. Les organitzacions sindicals no poden ser suspeses ni dissoltes contra la voluntat dels seus òrgans, excepte si existeix una resolució ferma de l'autoritat judicial en aquest sentit.

Motivació

Es considera preferible preveure, a través d'una disposició la modificació de la Llei de l'embargament, a fi i efecte d'establir que les quotes sindicals són inembargables.

Entre els avantatges que els sindicats poden oferir als seus afiliats, s'ha d'incloure la possibilitat de rebre una prestació o ajuda econòmica en cas de perdre la feina.

Esmena 9

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (2)

Es proposa modificar l'article 5 de la Proposició de llei, quedant redactat de la manera següent:

“Article 5. *Drets de les organitzacions sindicals*

1. L'organització i el funcionament de les organitzacions sindicals es regeixen pel principi de democràcia interna.

2. Les organitzacions sindicals tenen dret a:

a) Establir els seus estatuts i les normes de funcionament intern. El contingut mínim, l'aprovació, el dipòsit i la publicitat dels estatuts fundacionals es regulen d'acord amb aquesta Llei i les normes reglamentàries sobre la matèria.

b) Organitzar la seva gestió i la seva administració interna, i les seves activitats i el seu programa d'acció.

c) Exercir l'activitat sindical ~~en el si de l'empresa i a l'exterior~~, inclòs el dret a la negociació col·lectiva, en els termes previstos en la Llei ~~qualificada~~ de relacions laborals.

d) Constituir i integrar-se en federacions i confederacions, i en organitzacions sindicals supraestats, i també dissoldre-les i separar-se'n, segons el procediment regulat en aquesta Llei i en els estatuts.

e) Que les quotes sindicals dels seus afiliats no siguin objecte d'embargament.

3. Les organitzacions sindicals no poden ser suspeses ni dissoltes contra la voluntat dels seus òrgans, excepte si existeix una resolució ferma de l'autoritat judicial en aquest sentit.

Motivació.

En coherència amb els treballs fets en la Llei de relacions laborals.

Esmena 10

De supressió

Grup Mixt- UL/CGILM (2)

Es proposa eliminar l'apartat e) del punt 2 de l'article 5.

Article 6. Normes aplicables a les organitzacions sindicals

Les organitzacions sindicals es regeixen:

a) Per aquesta Llei i la resta de la normativa específica aplicable, en especial la Llei qualificada d'associacions.

b) Per les normes reglamentàries dictades en desplegament d'aquesta Llei.

c) Pels seus estatuts.

d) Pels acords adoptats vàlidament pels seus òrgans.

Article 7. Estatuts de les organitzacions sindicals

Els estatuts de les organitzacions sindicals han de respectar els principis democràtics i han de tenir el contingut mínim següent:

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

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

c) Les finalitats de l'organització sindical, tal com es defineixen a l'article 4.1.

d) Els requisits i els procediments per a l'adquisició, el manteniment i la pèrdua de la condició d'afiliat, i el pagament de les quotes d'afiliació i de manteniment de la condició d'afiliat.

e) Els òrgans de representació, govern i administració i el seu funcionament, així com el règim de provisió electiva i de cessament dels càrrecs.

f) El procediment per a la modificació dels estatuts i per a la dissolució i la fusió de l'organització sindical.

g) El règim econòmic, que ha d'establir el caràcter, la procedència i la destinació dels seus recursos, així com els mecanismes que permetin als afiliats conèixer la situació econòmica de l'organització sindical.

Article 8. Registre d'Organitzacions Sindicals

1. El Registre d'Organitzacions Sindicals, adscrit al ministeri competent en matèria de treball, té com a finalitat garantir la publicitat de les organitzacions sindicals.
2. La inscripció al Registre té caràcter declaratiu i es fa a efectes de publicitat.
3. L'organització i el funcionament del Registre es regulen reglamentàriament.

Esmena 11**De modificació***Grup parlamentari Liberal (5)*

Es proposa modificar l'article 8, en concret l'apartat 2 d'aquest article, quedant redactat com segueix:

“Article 8. Registre d'Organitzacions Sindicals

1. El Registre d'Organitzacions Sindicals, adscrit al ministeri competent en matèria de treball, té com a finalitat garantir la publicitat de les organitzacions sindicals.
2. La inscripció al Registre té caràcter **constituti**~~u~~
~~declaratiu i es fa a efectes de publicitat.~~
3. L'organització i el funcionament del Registre es regulen reglamentàriament”.

Motivació

No es pot afirmar que la inscripció al Registre té caràcter declaratiu, quan l'article 4.2 de la Llei estableix que les organitzacions sindicals adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar amb la inscripció al Registre, doncs la inscripció és llavors constitutiva.

Article 9. Procediment d'inscripció i publicitat

1. La inscripció de les organitzacions sindicals, que es duu a terme mitjançant el dipòsit, el registre i la publicació dels seus estatuts, s'ha d'ajustar al procediment següent i a les normes reglamentàries sobre la matèria.
2. Les persones que han constituït una organització sindical n'han de sol·licitar al Registre d'Organitzacions Sindicals la inscripció, adjuntant a la sol·licitud la documentació següent:
 - a) L'acta fundacional de l'organització sindical protocol·litzada, en la qual ha de constar la identitat de les persones que han constituït l'organització i, si escau, de les persones que les representen legalment.
 - b) El text íntegre dels estatuts signats a cadascuna de les pàgines per les persones que han constituït l'organització sindical.
 - c) L'acreditació que les persones que han constituït l'organització sindical reuneixen els requisits que estableix aquesta Llei.

d) La certificació de la designació de les persones que ocupen els càrrecs de direcció, expedida pel secretari o la persona que tingui assignades unes funcions equivalents.

3. El Registre d'Organitzacions Sindicals, en rebre la sol·licitud d'inscripció, ha de decidir, en el termini de deu dies hàbils, sobre el dipòsit i el registre dels estatuts o, si és el cas, ha de demanar a les persones que han constituït l'organització que corregeixin els defectes o les mancances observats i atorgar-los un nou termini de deu dies hàbils per tal que s'efectuï la correcció esmentada.

4. Un cop transcorregut aquest segon termini, es fan efectius el dipòsit i el registre dels estatuts o, si escau, es refusen el dipòsit i el registre esmentats mitjançant una resolució motivada, que només es pot fonamentar en defectes o mancances relatius al contingut mínim dels estatuts establert a l'article 7, o en l'incompliment dels altres requisits exigits per aquesta Llei.

5. En el termini màxim de deu dies hàbils des del dipòsit i el registre, els estatuts s'han de publicar al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, fent constar, com a mínim, la denominació de l'organització sindical, el seu àmbit territorial i funcional i la identitat de les persones que han constituït l'organització.

6. La modificació dels estatuts de les organitzacions sindicals s'ha d'ajustar al mateix procediment previst als apartats anteriors.

7. Qualsevol persona està facultada per consultar els estatuts dipositats al Registre d'Organitzacions Sindicals i en pot obtenir una còpia autèntica.

8. Les autoritats públiques i les persones que acreditin un interès directe, personal i legítim poden sol·licitar a l'òrgan jurisdiccional competent que declari que els estatuts d'una organització sindical dipositats, registrats i publicats no són conformes al dret.

Article 10. Actes inscriptibles

1. Les organitzacions sindicals inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

- a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.
- b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.
- c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.
- d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització sindical.

e) La relació dels assalariats que hi estiguin afiliats en cada moment i, en concret, les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 12.3.

f) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions.

2. Els actes inscripibles només poden ser oposats a tercers i produir-los efectes en contra a partir del moment de la inscripció.

Esmena 12 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (6)

Es proposa modificar l'article 10.1, en concret la lletra e) d'aquest apartat, quedant redactat com segueix:

“Article 10. *Actes inscripibles*

1. Les organitzacions sindicals inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.

b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.

c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.

d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització sindical.

e) ~~La relació~~ **El nombre** dels assalariats que hi estiguin afiliats en cada moment **amb acreditació de les quotes satisfetes** i, en concret, **el nombre de** les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 12.3.

f) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions”.

Motivació

Es considera innecessari i contraproduent especificar les dades personals d'identificació dels afiliats, essent suficient a efectes d'acreditar el nivell de representativitat amb indicar el nombre d'afiliats que endemés quedarà corroborat amb el nombre de quotes sindicals satisfetes.

Esmena 13 **De modificació**

Grup Mixt- PS (2)

Es proposa modificar l'article 10 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 10. *Actes inscripibles*

1. Les organitzacions sindicals inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.

b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.

c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.

d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització sindical.

~~e) La relació dels assalariats que hi estiguin afiliats en cada moment i, en concret, les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 12.3.~~

✕ e) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions.

2. Els actes inscripibles només poden ser oposats a tercers i produir-los efectes en contra a partir del moment de la inscripció.”

MOTIVACIÓ

Això és inconstitucional, vulneració de drets fonamentals (dret a la intimitat i vulneració de la protecció de dades).

Article 11. Representativitat de les organitzacions sindicals

L'abast d'actuació de les organitzacions sindicals el determina el seu nivell de representativitat, que es defineix en funció de l'assoliment de les condicions mínimes següents:

a) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals més representatives les integrades com a mínim pel 15% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa de tot el territori del Principat d'Andorra.

b) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals representatives les integrades com a mínim pel 20% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

c) A banda dels percentatges establerts anteriorment, per tenir la consideració d'organització sindical més representativa o representativa, s'han d'haver realitzat eleccions en un nombre d'empreses que tinguin conjuntament un nombre d'assalariats superior al 25% del total d'assalariats del Principat d'Andorra, o del 30% del total d'assalariats d'un

àmbit sectorial d'activitat determinat, respectivament.

Esmena 14 **De modificació**

Grup Mixt-PS (3)

Es proposa modificar l'article 11 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 11. Representativitat de les organitzacions sindicals

L'abast d'actuació de les organitzacions sindicals el determina el seu nivell de representativitat, que es defineix en funció de l'assoliment de les condicions mínimes següents:

a) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals més representatives les integrades com a mínim pel 15% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa de tot el territori del Principat d'Andorra.

b) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals representatives les integrades com a mínim pel 20% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

~~c) A banda dels percentatges establerts anteriorment, per tenir la consideració d'organització sindical més representativa o representativa, s'han d'haver realitzat eleccions en un nombre d'empreses que tinguin conjuntament un nombre d'assalariats superior al 25% del total d'assalariats del Principat d'Andorra, o del 30% del total d'assalariats d'un àmbit sectorial d'activitat determinat, respectivament.”~~

MOTIVACIÓ

Això sembla inadequat perquè condiona la representació sindical a un percentatge d'empreses del país. Les empreses han d'estar obligades per llei o bé se'ls hi ha de fer veure el seu interès a tirar endavant els drets sindicals.

Esmena 15 **De modificació**

Grup Mixt-UL/CGILM (3)

Es proposa modificar l'article 11 com el següent :

« Article 11. Representativitat de les organitzacions sindicals

L'abast d'actuació de les organitzacions sindicals el determina el seu nivell de representativitat, que es defineix en funció de l'assoliment de les condicions mínimes següents:

a) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals més representatives les integrades com a mínim pel 25% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa de tot el territori del Principat d'Andorra.

b) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals representatives les integrades com a mínim pel 30% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

c) A banda dels percentatges establerts anteriorment, per tenir la consideració d'organització sindical més representativa o representativa, s'han d'haver realitzat eleccions en un nombre d'empreses que tinguin conjuntament un nombre d'assalariats superior al 25% del total d'assalariats del Principat d'Andorra, o del 30% del total d'assalariats d'un àmbit sectorial d'activitat determinat, respectivament.”

Motivació

Considerem més adient pujar els percentatges per garantir la representativitat dels assalariats.

Article 12. Atribucions de les organitzacions sindicals

1. Les organitzacions sindicals més representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, i en concret tenen les atribucions següents:

a) Exercir la representació institucional davant les administracions públiques i la resta d'entitats o organismes oficials, quan escaigui, i en concret prop del Consell Econòmic i Social.

b) Obtenir subvencions públiques per desplegar les seves activitats en una quantia proporcional al nombre de delegats dels assalariats o de membres del comitè d'empresa que en formin part. Aquestes subvencions no poden excedir el límit del 50% del que hagin recaptat en concepte de les quotes dels afiliats durant l'exercici anterior.

2. Les organitzacions sindicals representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

3. Les organitzacions sindicals que vulguin exercir qualsevol de les atribucions que derivi del seu nivell de representativitat han d'acreditar aquesta representativitat davant la persona o l'entitat que

correspongui en cada cas, mitjançant el certificat que ha d'expedir, a sol·licitud de l'organització interessada, el Departament de Treball a aquest efecte, com a responsable del registre de les actes electorals corresponents a les eleccions de delegats dels assalariats i de membres dels comitès d'empresa.

Esmena 16 De modificació

Grup parlamentari Liberal (7)

Es proposa modificar l'article 12, quedant redactat com segueix:

“Article 12. Atribucions de les organitzacions sindicals

1. Les organitzacions sindicals més representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, i en concret tenen les atribucions següents:

a) ~~E~~ **D'**exercir la representació institucional davant les administracions públiques i la resta d'entitats o organismes oficials, quan escaigui, i en concret prop del Consell Econòmic i Social.

b) ~~Obtenir subvencions públiques per desplegar les seves activitats en una quantia proporcional al nombre de delegats dels assalariats o de membres del comitè d'empresa que en formin part. Aquestes subvencions no poden excedir el límit del 50% del que hagin recaptat en concepte de les quotes dels afiliats durant l'exercici anterior.~~

2. Les organitzacions sindicals representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

3. Les organitzacions sindicals que vulguin exercir qualsevol de les atribucions que derivi del seu nivell de representativitat han d'acreditar aquesta representativitat davant la persona o l'entitat que correspongui en cada cas, mitjançant el certificat que ha d'expedir, a sol·licitud de l'organització interessada, el Departament de Treball a aquest efecte, com a responsable del registre de les actes electorals corresponents a les eleccions de delegats dels assalariats i de membres dels comitès d'empresa.

4. **Les organitzacions sindicals tenen dret a obtenir subvencions públiques per desplegar les seves activitats en una quantia proporcional al nombre de delegats dels assalariats o de membres del comitè d'empresa que en formin part. Aquestes subvencions no poden excedir el límit del 50% del que hagin recaptat en concepte de les quotes dels afiliats durant l'exercici anterior.**

Motivació

Totes les organitzacions sindicals, i no únicament les més representatives, han de tenir dret a obtenir subvencions públiques en la proporció que escaigui.

Esmena 17 De modificació

Grup Mixt- PS (4)

Es proposa modificar l'apartat 1.b) de l'article 12 amb el text següent:

“Article 12. Atribucions de les organitzacions sindicals

1. Les organitzacions sindicals més representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, i en concret tenen les atribucions següents:

a) Exercir la representació institucional davant les administracions públiques i la resta d'entitats o organismes oficials, quan escaigui, i en concret prop del Consell Econòmic i Social.

b) Obtenir subvencions públiques per desplegar les seves activitats en una quantia proporcional al nombre de delegats dels assalariats o de membres del comitè d'empresa que en formin part. ~~Aquestes subvencions no poden excedir el límit del 50% del que hagin recaptat en concepte de les quotes dels afiliats durant l'exercici anterior.”~~

MOTIVACIÓ

Si volem donar possibilitats que els sindicats es desenvolupin i tinguin força i mitjans per a exercir la seva tasca necessiten mitjans econòmics.

Article 13. Drets sindicals en l'àmbit de l'empresa

1. Tots els assalariats afiliats a una organització sindical tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que ho notifiquin a l'empresari amb prou antelació i ho facin fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat de l'empresa.

b) Rebre la informació que els remeti la seva organització sindical a través dels mitjans de comunicació que els faciliti la mateixa empresa i que siguin adequats per garantir la transmissió i la recepció d'aquesta informació.

c) Constituir seccions sindicals que agrupin formalment el conjunt d'afiliats d'una organització sindical en l'àmbit de l'empresa.

2. Les seccions sindicals, que agrupen els assalariats d'una empresa afiliats a una organització sindical,

també tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets assenyalats a les lletres a) i b) de l'apartat anterior.

3. Les seccions sindicals que, a més, tinguin presència entre els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Disposar d'un tauler d'anuncis o un suport similar ubicat dins l'empresa, en un lloc de fàcil accés per al conjunt dels assalariats, que permeti la comunicació de la informació d'interès sindical.

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

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

d) Escollir, entre els seus afiliats, dos, tres o quatre delegats sindicals, que són els representants de la secció sindical, quan la plantilla de l'empresa superi els 50, 100 o 250 assalariats, respectivament.

4. Els delegats sindicals tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) A la negociació col·lectiva, en els termes previstos a la Llei qualificada de relacions laborals.

b) A rebre la mateixa informació que es posi o s'hagi de posar a disposició dels delegats dels assalariats i dels comitès d'empresa.

c) A ser consultats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que puguin afectar els membres de la secció sindical que representen.

d) Qualsevol altre dret que els reconeguin la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

Els delegats sindicals tenen les mateixes garanties laborals que la Llei qualificada de relacions laborals estableix per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa.

Esmena 18

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (2)

Es modifica l'article 13 que queda redactat en els termes següents:

“Article 13. Drets sindicals en l'àmbit de l'empresa

1. Tots els assalariats afiliats a una organització sindical tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que ho notifiquin a l'empresari

amb prou antelació i ho facin fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat de l'empresa.

b) Rebre la informació que els remeti la seva organització sindical a través dels mitjans de comunicació que els faciliti la mateixa empresa i que siguin adequats per garantir la transmissió i la recepció d'aquesta informació.

c) Constituir seccions sindicals que agrupin formalment el conjunt d'afiliats d'una organització sindical en l'àmbit de l'empresa.

2. Les seccions sindicals, que agrupen els assalariats d'una empresa afiliats a una organització sindical, també tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets assenyalats a les lletres a) i b) de l'apartat anterior.

3. Les seccions sindicals que, a més, tinguin presència entre els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Disposar d'un tauler d'anuncis o un suport similar ubicat dins l'empresa, en un lloc de fàcil accés per al conjunt dels assalariats, que permeti la comunicació de la informació d'interès sindical.

b) Utilitzar un local adequat per al desenvolupament de les seves activitats **amb plantilles inferiors als 250 treballadors** ~~quan la plantilla de l'empresa superi els 50 assalariats.~~

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

d) Escollir, entre els seus afiliats, dos, tres o quatre delegats sindicals, que són els representants de la secció sindical, quan la plantilla de l'empresa superi els 50, 100 o 250 assalariats, respectivament.

4. Els delegats sindicals tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) A la negociació col·lectiva, en els termes previstos a la Llei qualificada de relacions laborals.

b) A rebre la mateixa informació que es posi o s'hagi de posar a disposició dels delegats dels assalariats i dels comitès d'empresa.

c) A ser consultats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que puguin afectar els membres de la secció sindical que representen.

d) Qualsevol altre dret que els reconeguin la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

Els delegats sindicals tenen les mateixes garanties laborals que la Llei qualificada de relacions

laborals estableix per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa.”

MOTIVACIÓ: segons l'article 102.2 de la Llei de relacions laborals la reunió en assemblea s'ha de realitzar en els locals de l'empresa, en aquest cas si volem facilitar l'acció de les seccions sindicals.

Esmena 19

De modificació

Grup parlamentari Liberal (8)

Es proposa modificar l'article 13, quedant redactat com segueix:

“Article 13. Drets sindicals en l'àmbit de l'empresa

1. Tots els assalariats afiliats a una organització sindical tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que ho notifiquin a l'empresari amb prou antelació i ho facin fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat de l'empresa.

b) Rebre la informació que els remeti la seva organització sindical a través dels **canals mitjans** de comunicació ~~que els faciliti la mateixa empresa~~ i que siguin adequats per garantir la transmissió i la recepció d'aquesta informació.

~~e) Constituir seccions sindicals que agrupin formalment el conjunt d'afiliats d'una organització sindical en l'àmbit de l'empresa.~~

c) Promoure eleccions dels representants dels assalariats a l'empresa on treballen.

d) Presentar-se com a candidats a les eleccions dels representants dels assalariats de l'empresa on treballen.

~~2. Les seccions sindicals, que agrupen els assalariats d'una empresa afiliats a una organització sindical, també tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets assenyalats a les lletres a) i b) de l'apartat anterior.~~

~~3. Les seccions sindicals que, a més, tinguin presència entre els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:~~

~~a) Disposar d'un tauler d'anuncis o un suport similar ubicat dins l'empresa, en un lloc de fàcil accés per al conjunt dels assalariats, que permeti la comunicació de la informació d'interès sindical.~~

~~b) Utilitzar un local adequat per al desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 50 assalariats.~~

~~e) Disposar d'un local adequat per al desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 250 assalariats.~~

~~d) Escollir, entre els seus afiliats, dos, tres o quatre delegats sindicals, que són els representants de la secció sindical, quan la plantilla de l'empresa superi els 50, 100 o 250 assalariats, respectivament.~~

~~4. Els delegats sindicals tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:~~

~~a) A la negociació col·lectiva, en els termes previstos a la Llei qualificada de relacions laborals.~~

~~b) A rebre la mateixa informació que es posi o s'hagi de posar a disposició dels delegats dels assalariats i dels comitès d'empresa.~~

~~e) A ser consultats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que puguin afectar els membres de la secció sindical que representen.~~

~~d) Qualsevol altre dret que els reconeguim la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.~~

~~Els delegats sindicals tenen les mateixes garanties laborals que la Llei qualificada de relacions laborals estableix per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa.”~~

Motivació

Aquest grup parlamentari aposta pel model unitari de representació i, en aquest ordre de coses, la introducció d'un altre canal de representació paral·lel a través dels sindicats (seccions sindicals i delegats sindicals) en què se'ls atribueixen les mateixes funcions que als representants unitaris, genera una duplicat que no millora el sistema referit anteriorment i que pot generar disfuncions.

En aquest sentit, d'acord amb la present esmena, serà la vinculació dels representants unitaris als sindicats -en les seves candidatures electorals- el que permetrà l'acció sindical en el sí de les empreses, sense que sigui una millora duplicar funcions en un escenari on el que cal és enfortir la posició de la representació unitària.

Pel que fa a l'apartat 13.c), en què es proposa substituir “mitjans” per “canals”, el mot proposat es centra en la finalitat de l'establiment d'aquestes vies d'informació, és a dir, posa èmfasi en el fet que la informació arribi efectivament al seu destinatari, i no en l'instrument utilitzat per la transmissió d'aquesta informació.

Esmena 20

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (3)

Es proposa modificar l'article 13 de la proposició de llei, quedant redactat de la manera següent:

“Article 13. Drets sindicals en l'àmbit de l'empresa

1. Tots els assalariats afiliats a una organització sindical tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que ho notifiquin a l'empresari amb prou antelació i ho facin fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat de l'empresa.

b) Rebre la informació que els remeti la seva organització sindical a través dels mitjans de comunicació que els faciliti la mateixa empresa i que siguin adequats per garantir la transmissió i la recepció d'aquesta informació.

~~e) Constituir seccions sindicals que agrupin formalment el conjunt d'afiliats d'una organització sindical en l'àmbit de l'empresa.~~

~~2. Les seccions sindicals, que agrupen els assalariats d'una empresa afiliats a una organització sindical, també tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets assenyalats a les lletres a) i b) de l'apartat anterior.~~

~~3. Les seccions sindicals que, a més, tinguin presència entre~~ Els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Disposar d'un tauler d'anuncis o un suport similar ubicat dins l'empresa, en un lloc de fàcil accés per al conjunt dels assalariats, que permeti la comunicació de la informació d'interès sindical.

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

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

~~d) Escollir, entre els seus afiliats, dos, tres o quatre delegats sindicals, que són els representants de la secció sindical, quan la plantilla de l'empresa superi els 50, 100 o 250 assalariats, respectivament.~~

~~4. Els delegats sindicals tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:~~

~~a) A la negociació col·lectiva, en els termes previstos a la Llei qualificada de relacions laborals.~~

~~b) A rebre la mateixa informació que es posi o s'hagi de posar a disposició dels delegats dels assalariats i dels comitès d'empresa.~~

~~e) A ser consultats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que puguin afectar els membres de la secció sindical que representen.~~

~~d) Qualsevol altre dret que els reconeguin la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.~~

~~Els delegats sindicals tenen les mateixes garanties laborals que la Llei qualificada de relacions laborals estableix per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa.”~~

Motivació.

En coherència amb els treballs fets en la Llei de relacions laborals.

Esmena 21

De Supressió

Grup Mixt- UL/CGILM(4)

Es proposa suprimir els apartats 1.c; 2; 3 i 4 de l'article 13 de la Proposició de Llei amb el redactat següent:

“Article 13. Drets sindicals en l'àmbit de l'empresa

1. Tots els assalariats afiliats a una organització sindical tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

a) Celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que ho notifiquin a l'empresari amb prou antelació i ho facin fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat de l'empresa.

b) Rebre la informació que els remeti la seva organització sindical a través dels ~~canals~~mitjans de comunicació que els faciliti la mateixa empresa i que siguin adequats per garantir la transmissió i la recepció d'aquesta informació.

~~e) Constituir seccions sindicals que agrupin formalment el conjunt d'afiliats d'una organització sindical en l'àmbit de l'empresa~~

~~2. Les seccions sindicals, que agrupen els assalariats d'una empresa afiliats a una organització sindical, també tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets assenyalats a les lletres a) i b) de l'apartat anterior.~~

~~3. Les seccions sindicals que, a més, tinguin presència entre els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa, tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:~~

a) ~~Disposar d'un tauler d'anuncis o un suport similar ubicat dins l'empresa, en un lloc de fàcil accés per al conjunt dels assalariats, que permeti la comunicació de la informació d'interès sindical.~~

b) ~~Utilitzar un local adequat per al desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 50 assalariats.~~

c) ~~Disposar d'un local adequat per al desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 250 assalariats.~~

d) ~~Escollir, entre els seus afiliats, dos, tres o quatre delegats sindicals, que són els representants de la secció sindical, quan la plantilla de l'empresa superi els 50, 100 o 250 assalariats, respectivament.~~

4. ~~Els delegats sindicals tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:~~

a) ~~A la negociació col·lectiva, en els termes previstos a la Llei qualificada de relacions laborals.~~

b) ~~A rebre la mateixa informació que es posi o s'hagi de posar a disposició dels delegats dels assalariats i dels comitès d'empresa.~~

c) ~~A ser consultats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que puguin afectar els membres de la secció sindical que representen.~~

d) ~~Qualsevol altre dret que els reconeguin la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.~~

~~Els delegats sindicals tenen les mateixes garanties laborals que la Llei qualificada de relacions laborals estableix per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa."~~

Motivació

La reforma proposada pretén afavorir i incrementar al màxim la representativitat dels treballadors en el sí de les empreses.

Per aconseguir aquest objectiu, la reforma reforça l'actual sistema de representació unitari a través de la introducció de varis preceptes que contribueixen a la seva major implementació. Aquesta aposta clara pels representants unitaris - que a partir de la reforma es conformaran no només pels delegats sindicals, sinó també pels comitès d'empresa- millora significativament la seva situació actual. En primer lloc, els atorga majors competències i garanties. En segon lloc, incrementa el crèdit horari del que disposen per a realitzar les tasques sindicals corresponents.

En tercer lloc, es preveu la possibilitat que les empreses de deu o menys treballadors puguin designar un assalariat amb mandat per tal que exerceixi de representant i pugui negociar amb l'empresa acords puntuals o acords o convenis col·lectius, quan s'escaigui. Així mateix, es reduïx el llindar de nombre de treballadors a partir del qual es pot elegir un delegat dels assalariats; es preveu que es pugui escollir en empreses d'entre 11 i 30 treballadors, mentre que la legislació actual només ho permet en empreses que comptin amb un mínim de 20 treballadors.

En la mateixa línia d'impuls de la representació unitària, cal fer esment en el nou còmput dels treballadors contractats no fixos. Aquells treballadors vinculats a l'empresa per contractes temporals de més d'un any es computen com a assalariats fixos de plantilla. No obstant, els que treballen per períodes inferiors a un any, es computen segons els dies treballats de l'any immediatament anterior. La reforma proposa rebaixar el llindar de dies mínims treballats d'aquests últims per tal que puguin computar: actualment han d'haver treballat 225 dies o més (havent tingut una jornada de vint-i-cinc hores setmanals), mentre que amb a través de la reforma, només serà necessari haver treballat 183 dies durant l'any anterior per a què es puguin tenir en compte per determinar el nombre de representants.

Tenint en compte les característiques del mercat laboral andorrà, en el que existeix una alta estacionalitat, aquesta mesura permetrà representar de manera més proporcionada i real la plantilla de les empreses a través dels representants unitaris.

En aquest context de reforç del model unitari de representació, la introducció d'un altre canal de representació paral·lel a través dels sindicats (seccions sindicals i delegats sindicals) en que se'ls atribueixin les mateixes funcions que als representants unitaris, genera una duplicitat que no millora el model descrit anteriorment i pot generar disfuncions en els termes en els que es planteja en el text, on no s'estableixen mecanismes per evitar-ho. En aquest sentit, d'acord amb la present esmena, serà la vinculació dels representants unitaris als sindicats -en les seves candidatures electorals- el que permetrà l'acció sindical en el sí de les empreses, sense que sigui una millora duplicar funcions en un escenari on el que cal és enfortir (com han fet les proposicions de llei) la posició de la representació unitària. En aquest punt, cal fer esment de la modificació proposada de l'apartat 13.c) relatiu als drets dels treballadors afiliats a un sindicat en

el sí de les empreses, en el que es proposa substituir “mitjans” per “canals”. El mot proposat es centra en la finalitat de l'establiment d'aquestes vies d'informació, és a dir, posa èmfasi en el fet que la informació es traspassi efectivament al seu destinatari; i no en l'instrument utilitzat per la transmissió d'aquesta informació.

Adicionalment a l'anterior, cal fer esment en el fet que les organitzacions sindicals ja tenen la potestat de negociar els convenis col·lectius sectorials, essent aquestes les úniques interlocutores vàlides en l'àmbit de la negociació col·lectiva a aquest nivell. Amb la reforma, continuen ostentant un gran poder en la negociació col·lectiva ja que no s'estableix prioritat aplicativa dels convenis d'empresa.

A la pràctica, aquesta manca de prioritat aplicativa dels nous convenis d'empresa que es puguin acordar permetrà als sindicats continuar controlant i fixant les condicions laborals dels treballadors.

Tot i aquestes facultats atribuïdes als sindicats, la negociació col·lectiva es troba en una fase inicial d'evolució. Per tant, tot fa pensar que una nova regulació -que atribueixi als representants sindicals noves facultats de representativitat i negociació a nivell d'empresa- no contribuiria tampoc a augmentar l'activitat sindical a nivell empresarial, sinó que com s'ha exposat, duplicaria innecessàriament el canal d'acció del sindicats.

Com a consideració final, convé fer una mirada a la multitud d'estructures representatives existents a nivell europeu. La forma de representació dels treballadors de cada país ha estat tradicionalment lligada a consideracions ideològiques, polítiques o històriques, fet que ha provocat que existeixin grans diferències en el paper dels sindicats de cada un d'ells. És il·lustratiu, per exemple, l'origen de la creació del sistema dual de representació a Espanya; que va donar resposta a la necessitat d'accés en condició d'igualtat dels dos grans sindicats a les empreses en l'inici de la democràcia i de l'activitat sindical legal. D'altra banda, com Andorra, hi ha varis països que han adoptat el sistema de canal únic de representació, com són Àustria, Països Baixos, Luxemburg, o Suïssa, on l'acció sindical a les empreses també es du a terme a través de representants unitaris escollits democràticament entre els treballadors.

Article 14. Drets dels representants sindicals

1. Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals més representatives i representatives tenen dret a:

a) Assistir i accedir als centres de treball per participar en les activitats pròpies de la seva organització sindical o del conjunt dels assalariats, amb comunicació prèvia a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

b) Obtenir els permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici 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 d'acords o convenis col·lectius i són assalariats de l'empresa tenen dret, en els termes fixats a la Llei qualificada de relacions laborals i als acords o els convenis col·lectius corresponents, a obtenir els permisos retribuïts necessaris per exercir la tasca negociadora, sempre que l'empresa esmentada estigui afectada pel procés de negociació col·lectiva.

Esmena 22

De Supressió

Grup parlamentari Liberal (9)

Es proposa modificar l'article 14, en concret suprimir l'apartat 2 d'aquest article, quedant redactat com segueix:

“Article 14. *Drets dels representants sindicals*

1. Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals més representatives i representatives tenen dret a:

a) Assistir i accedir als centres de treball per participar en les activitats pròpies de la seva organització sindical o del conjunt dels assalariats, amb comunicació prèvia a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

b) Obtenir els permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici 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 d'acords o convenis col·lectius i són assalariats de l'empresa tenen dret, en els termes fixats a la Llei qualificada de relacions laborals i als acords o els convenis col·lectius corresponents, a obtenir els permisos retribuïts necessaris per exercir la tasca~~

~~negociadora, sempre que l'empresa esmentada estigui afectada pel procés de negociació col·lectiva.”~~

Motivació

En coherència amb l'esmena anterior.

Esmena 23 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (5)

Es proposa eliminar el punt b) de l'article 14 :

“Article 14. Drets dels representants sindicals

1. Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals més representatives i representatives tenen dret a:

a) Assistir i accedir als centres de treball per participar en les activitats pròpies de la seva organització sindical o del conjunt dels assalariats, amb comunicació prèvia a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

~~b) Obtenir els permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici 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 d'acords o convenis col·lectius i són assalariats de l'empresa tenen dret, en els termes fixats a la Llei qualificada de relacions laborals i als acords o els convenis col·lectius corresponents, a obtenir els permisos retribuïts necessaris per exercir la tasca negociadora, sempre que l'empresa esmentada estigui afectada pel procés de negociació col·lectiva.”

Motivació

Considerem que no és acceptable el fet de donar permisos no retribuïts a un sindicalista que va a negociar convenis fora de l'empresa, ni els convenis col·lectius. Podria perjudicar el teixit empresarial de manera significativa. Es per aquest motiu que proposem eliminar el punt b).

Article 15. Discriminació sindical

Són nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels acords o els convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació, en el desenvolupament professional o en les condicions de treball, tant favorables com adverses, per motiu de l'afiliació o la no afiliació a una organització sindical,

de l'adhesió o la no adhesió als seus acords o de l'exercici, en general, de qualsevol activitat sindical.

Article 16. Garanties laborals

Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals més representatives i representatives i els delegats sindicals tenen les mateixes garanties laborals que les establertes a la Llei qualificada de relacions laborals per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa, a més de les que se'ls atribueixin mitjançant la negociació col·lectiva.

Esmena 24 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (10)

Es proposa modificar l'article 16, quedant redactat com segueix:

“Article 16. Garanties laborals

Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals ~~més representatives i representatives i els delegats sindicals~~ tenen les mateixes garanties laborals que les establertes a la Llei qualificada de relacions laborals per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa, a més de les que se'ls atribueixin mitjançant la negociació col·lectiva.”

Motivació

En coherència amb la nostra esmena a l'article 13.

Esmena 25 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM(6)

Es proposa modificar l'article 16 de la proposició de Llei amb el redactat següent:

“Article 16. Garanties laborals

Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals més representatives i ~~representatives i els delegats sindicals~~ tenen les mateixes garanties laborals que les establertes a la Llei qualificada de relacions laborals per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa, a més de les que se'ls atribueixin mitjançant la negociació col·lectiva.”

Article 17. Tutela jurisdiccional

Qualsevol persona assalariada o organització sindical que consideri lesionats els seus drets sindicals pot sol·licitar la tutela davant la jurisdicció competent, a

través del procediment urgent i preferent que estableix l'article 41.1 de la Constitució.

Capítol segon. Acció patronal

Article 18. Definició

1. L'acció patronal consisteix en el dret dels empresaris de constituir organitzacions empresarials de la seva elecció i d'afiliar-s'hi lliurement, i també en el dret dels empresaris i de les organitzacions empresarials d'exercir aquesta acció patronal, en els termes que defineix i estableix aquesta Llei.

2. Als efectes d'aquesta Llei, es considera empresari tota persona física o jurídica legalment autoritzada a exercir una activitat al Principat d'Andorra, amb ànim de lucre o sense, que percep el producte del treball dels seus assalariats, i els dirigeix i remunera mitjançant salari.

Article 19. Dret de constitució d'organitzacions empresarials

1. Tots els empresaris tenen dret a constituir organitzacions empresarials, i també a cessar-ne les activitats i a dissoldre-les, d'acord amb el procediment regulat en aquesta Llei i els estatuts de cada organització.

2. Per promoure la constitució d'una organització empresarial es requereix l'acord mínim de tres o més empresaris, que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-la d'uns estatuts on s'estableixin les normes d'organització i funcionament, que han de complir la legislació vigent.

3. Els empresaris que no reuneixen els requisits previstos a l'article 18.2 no poden constituir organitzacions empresarials, sense perjudici de la seva capacitat per constituir associacions, d'acord amb la legislació específica en aquesta matèria.

Article 20. Dret d'afiliació a organitzacions empresarials

Tots els empresaris tenen el dret d'afiliar-se lliurement a l'organització empresarial de la seva elecció i a donar-se'n de baixa, amb l'única condició de respectar-ne els estatuts. Ningú pot ser obligat a afiliar-se a una organització empresarial.

Article 21. Finalitats, personalitat i responsabilitat de les organitzacions empresarials

1. Les finalitats de les organitzacions empresarials són defensar i promoure els interessos socials i econòmics dels empresaris en el marc de les relacions laborals, vetllar per la preservació de l'ocupació en les empreses, contribuir al seu desenvolupament, promoure la concertació i el diàleg social amb les organitzacions sindicals i col·laborar amb les institucions públiques amb aquestes finalitats.

2. Les organitzacions empresarials adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar amb la inscripció al Registre d'Organitzacions Empresarials i amb la publicació dels seus estatuts al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

3. Les organitzacions empresarials responen pels actes o els acords adoptats pels seus òrgans, d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en l'àmbit de l'exercici regular de les seves competències.

4. Les organitzacions empresarials només responen dels actes dels seus afiliats quan aquests actuïn d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en representació de la seva organització, o quan segueixin les consignes, les directrius o qualsevol altra decisió presa pels òrgans de l'organització de conformitat amb els estatuts o en el marc assembleari.

Article 22. Drets de les organitzacions empresarials

1. L'organització i el funcionament de les organitzacions empresarials es regeixen pel principi de democràcia interna.

2. Les organitzacions empresarials tenen dret a:

a) Establir els seus estatuts i les normes de funcionament intern. El contingut mínim, l'aprovació, el dipòsit i la publicitat dels estatuts fundacionals es regulen d'acord amb aquesta Llei i les normes reglamentàries sobre la matèria.

b) Organitzar la seva gestió i la seva administració interna, i també les seves activitats i el seu programa d'acció i, en concret, estructurar-se internament segons els sectors d'activitat i/o el nombre d'assalariats dels seus afiliats.

c) Exercir el dret a la negociació col·lectiva en els termes previstos a la Llei qualificada de relacions laborals.

d) Constituir i integrar-se en federacions i confederacions, i en organitzacions empresarials supraestatals, i també dissoldre-les i separar-se'n, segons el procediment regulat en aquest Llei i en els estatuts.

e) Les organitzacions empresarials no poden ser suspeses ni dissoltes contra la voluntat dels seus òrgans, excepte si existeix una resolució ferma de l'autoritat judicial en aquest sentit.

Article 23. Normes aplicables a les organitzacions empresarials

Les organitzacions empresarials es regeixen:

a) Per aquesta Llei i la resta de la normativa específica aplicable, en especial la Llei qualificada d'associacions.

b) Per les normes reglamentàries dictades en desplegament d'aquesta Llei.

- c) Pels seus estatuts.
d) Pels acords adoptats vàlidament pels seus òrgans.

Article 24. Estatuts de les organitzacions empresarials

Els estatuts de les organitzacions empresarials han de respectar els principis democràtics i han de tenir el contingut mínim següent:

- a) La denominació de l'organització, que no pot coincidir amb la d'una altra organització o associació registrada legalment o induir a confusió, ni consistir en la simple menció d'un territori, en una expressió genèrica d'ús comú o en la utilització de conceptes o expressions pròpies d'altres persones, ni incloure expressions contràries a la llei o a l'honor ni a altres drets de les persones.
- b) El domicili i l'àmbit d'actuació territorial andorrà i funcional.
- c) Les finalitats de l'organització empresarial, tal com es defineixen a l'article 21.1.
- d) Els requisits i els procediments per a l'adquisició, el manteniment i la pèrdua de la condició d'afiliat, i el pagament de les quotes d'afiliació i de manteniment de la condició d'afiliat.
- e) Els òrgans de representació, govern i administració i el seu funcionament, així com el règim de provisió electiva i de cessament dels càrrecs.
- f) El procediment per a la modificació dels estatuts i per a la dissolució i la fusió de l'organització empresarial.
- g) El règim econòmic, que ha d'establir el caràcter, la procedència i la destinació dels seus recursos així com els mecanismes que permetin als afiliats conèixer la situació econòmica de l'organització empresarial.

Article 25. Registre d'Organitzacions Empresarials

1. Es crea el Registre d'Organitzacions Empresarials, adscrit al ministeri competent en matèria de treball, que té com a finalitat garantir la publicitat de les organitzacions empresarials.
2. La inscripció al Registre té caràcter declaratiu i es fa a efectes de publicitat.
3. L'organització i el funcionament del Registre es regulen reglamentàriament.

Esmena 26

De modificació

Grup parlamentari Liberal (11)

Es proposa modificar l'article 25, en concret l'apartat 2 d'aquest article, quedant redactat com segueix:

“Article 25. Registre d'Organitzacions Empresarials

1. Es crea el Registre d'Organitzacions Empresarials, adscrit al ministeri competent en matèria de treball, que té com a finalitat garantir la publicitat de les organitzacions empresarials.
2. La inscripció al Registre té caràcter **constituti**~~u declaratiu i es fa a efectes de publicitat.~~
3. L'organització i el funcionament del Registre es regulen reglamentàriament.”

Motivació

No es pot afirmar que la inscripció al Registre té caràcter declaratiu, quan l'article 21.2 de la Llei estableix que les organitzacions empresarials adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar amb la inscripció al Registre, doncs la inscripció és llavors constitutiva.

Article 26. Procediment d'inscripció i publicitat

1. La inscripció de les organitzacions empresarials, que es duu a terme mitjançant el dipòsit, el registre i la publicació dels seus estatuts, s'ha d'ajustar al procediment següent i a les normes reglamentàries sobre la matèria.
2. Les persones que han constituït una organització empresarial n'han de sol·licitar al Registre d'Organitzacions Empresarials la inscripció, adjuntant a la sol·licitud la documentació següent:
 - a) L'acta fundacional de l'organització empresarial protocol·litzada, en la qual ha de constar la identitat de les persones que han constituït l'organització i, si escau, de les persones que les representen legalment.
 - b) El text íntegre dels estatuts signats a cadascuna de les pàgines per les persones que han constituït l'organització empresarial.
 - c) L'acreditació que les persones que han constituït l'organització empresarial reuneixen els requisits que estableix aquesta Llei.
 - d) La certificació de la designació de les persones que ocupen els càrrecs de direcció, expedida pel secretari o la persona que tingui assignades unes funcions equivalents.
3. El Registre d'Organitzacions Empresarials, en rebre la sol·licitud d'inscripció, ha de decidir, en el termini de deu dies hàbils, sobre el dipòsit i el registre dels estatuts o, si és el cas, ha de demanar a les persones que han constituït l'organització que corregeixin els defectes o les mancances observats, i atorgar-los un nou termini de deu dies hàbils per tal que s'efectuï la correcció esmentada.

4. Un cop transcorregut aquest segon termini, es fan efectius el dipòsit i el registre dels estatuts o, si escau, es refusen el dipòsit i el registre esmentats mitjançant una resolució motivada, que només es pot fonamentar en defectes o mancances relatius al

contingut mínim dels estatuts establert a l'article 24, o en l'incompliment dels altres requisits exigits per aquesta Llei.

5. En el termini màxim de deu dies hàbils des del dipòsit i el registre, els estatuts s'han de publicar al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, fent constar, com a mínim, la denominació de l'organització empresarial, el seu àmbit territorial i funcional i la identitat de les persones que han constituït l'organització.

6. La modificació dels estatuts de les organitzacions empresarials s'ha d'ajustar al mateix procediment previst als apartats anteriors.

7. Qualsevol persona està facultada per consultar els estatuts dipositats al Registre d'Organitzacions Empresarials i en pot obtenir una còpia autèntica.

8. Les autoritats públiques i les persones que acreditin un interès directe, personal i legítim poden sol·licitar a l'òrgan jurisdiccional competent que declari que els estatuts d'una organització empresarial dipositats, registrats i publicats no són conformes al dret.

Article 27. Actes inscriptibles

1. Les organitzacions empresarials inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

- a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.
- b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.
- c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.
- d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització empresarial.
- e) La relació dels empresaris que hi estiguin afiliats en cada moment i, en concret, les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 29.3.
- f) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions.

2. Els actes inscriptibles només poden ser oposats a tercers i produir-los efectes en contra a partir del moment de la inscripció.

Esmena 27

De modificació

Grup parlamentari Liberal (12)

Es proposa modificar l'article 27.1, en concret la lletra e) d'aquest apartat, quedant redactat com segueix:

“Article 27. Actes inscriptibles

1. Les organitzacions empresarials inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

- a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.
- b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.
- c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.
- d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització empresarial.
- e) ~~La relació~~ **El nombre** dels empresaris que hi estiguin afiliats en cada moment **amb acreditació de les quotes satisfetes** i, en concret, les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 29.3.
- f) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions.”

Motivació

Es coherència amb la nostra esmena a l'article 10, es considera que a efectes d'acreditar el nivell de representativitat és suficient amb indicar el nombre d'afiliats a l'organització empresarial, que endemés quedarà corroborat amb el nombre de quotes satisfetes.

Article 28. Representativitat de les organitzacions empresarials

L'abast d'actuació de les organitzacions empresarials el determina el seu nivell de representativitat, que es defineix en funció de l'assoliment de les condicions mínimes següents:

- a) Tenen la consideració d'organitzacions empresarials més representatives les integrades per afiliats que donin ocupació, com a mínim, al 20% dels assalariats de tot el territori del Principat d'Andorra.
- b) Tenen la consideració d'organitzacions empresarials representatives les integrades per afiliats que donin ocupació, com a mínim, al 25% dels assalariats d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

Article 29. Atribucions de les organitzacions empresarials

1. Les organitzacions empresarials més representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu. Així mateix, exerceixen la representació institucional davant les administracions públiques i

la resta d'entitats o organismes oficials, quan escaigui, i en concret prop del Consell Econòmic i Social.

2. Les organitzacions empresarials representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

3. Les organitzacions empresarials que vulguin exercir qualsevol de les atribucions que derivi del seu nivell de representativitat han d'acreditar aquesta representativitat davant la persona o l'entitat que correspongui en cada cas, mitjançant el certificat que ha d'expedir el Departament de Treball a aquest efecte, a sol·licitud de l'organització interessada, i que justifiqui el nombre d'assalariats del conjunt de les empreses afiliades a l'organització.

Capítol tercer. Consell Econòmic i Social

Article 30. Definició i missió

1. El Consell Econòmic i Social és un òrgan consultiu i d'assessorament en matèria socioeconòmica, laboral i ocupacional.

2. El Consell Econòmic i Social té com a missió la concertació, el diàleg i la cooperació en matèria de relacions laborals i de foment de l'ocupació i la formació en el treball, i les altres funcions que li siguin encomanades reglamentàriament.

Article 31. Composició

1. El Consell Econòmic i Social està integrat de la manera següent:

a) Per part del Govern: el ministre competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la presidència, un alt càrrec competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la secretaria, un alt càrrec competent en matèria de formació professional, un alt càrrec competent en matèria d'affers socials i un alt càrrec competent en matèria d'immigració.

b) Per part dels agents socials: dos representants de les organitzacions sindicals i dos representants de les organitzacions patronals, amb preferència per a les organitzacions sindicals i patronals més representatives, i dos representants de les entitats cíviqes, un dels quals ha de formar part del Consell Nacional de la Discapacitat i una altre dels quals ha de formar part de la Comissió de Participació de les Entitats Cíviques en l'àmbit dels serveis socials i socio-sanitaris.

c) El Govern també pot nomenar experts com a participants amb veu però sense vot.

2. La convocatòria i l'ordre del dia del Consell Econòmic i Social es regulen per reglament.

Esmena 28

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (4)

Es proposa modificar l'article 31, quedant redactat de la manera següent:

"Article 31. Composició

1. El Consell Econòmic i Social està integrat de la manera següent:

a) Per part del Govern: el ministre competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la presidència, un alt càrrec competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la secretaria, un alt càrrec competent en matèria de formació professional, un alt càrrec competent en matèria d'affers socials i un alt càrrec competent en matèria d'immigració.

b) Per part dels agents socials: dos representants de les organitzacions sindicals i dos representants de les organitzacions patronals, amb preferència per a les organitzacions sindicals i patronals més representatives, i **un representant** de les entitats cíviqes.

c) El Govern també pot nomenar experts com a participants amb veu però sense vot.

2. La convocatòria i l'ordre del dia del Consell Econòmic i Social es regulen per reglament".

Motivació.

La representació d'un sol representant de les entitats cíviqes és suficient.

Article 32. Funcions del Consell Econòmic i Social

1. Correspon al Consell Econòmic i Social, d'acord amb la seva naturalesa, emetre dictàmens amb caràcter preceptiu i no vinculant, i previs a la tramitació corresponent, sobre:

a) Els avantprojectes de llei i els projectes de reglament que regulen matèries socioeconòmiques, laborals i d'ocupació, amb l'excepció de l'avantprojecte de llei del pressupost.

b) Els avantprojectes de llei o els projectes de reglament o de decret que afectin l'organització, les competències o el funcionament del Consell Econòmic i Social.

c) Qualsevol altra matèria en què una disposició normativa requereixi consultar el Consell Econòmic i Social.

2. També li correspon al Consell Econòmic i Social d'elaborar propostes, informes o estudis a sol·licitud del Govern o per iniciativa pròpia sobre les matèries que formen part de les seves competències.

3. Les altres funcions que es puguin atribuir al Consell Econòmic i Social es regulen reglamentàriament.

Esmena 29**D'addició***Grup Mixt- PS (5)*

Es proposa afegir una Disposició Addicional amb el redactat següent:

“Disposició addicional

El personal dependent d'una administració estrangera assignat al Principat d'Andorra pot exercir el dret sindical reconegut en aquesta llei d'acord amb la normativa que li és d'aplicació segons la seva condició de treballador en una administració estrangera.”

MOTIVACIÓ

Els treballadors de les administracions estrangeres funcionen seguint les condicions vigents al seu país, ja que la relació laboral la tenen amb els països que els han contractat.

Disposició transitòria primera

Les organitzacions sindicals ja constituïdes i inscrites en el Registre d'Organitzacions Sindicals que estableix la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical, queden integrades al Registre que preveu aquesta llei.

Disposició transitòria segona

Els percentatges establerts a l'article 11.c) es redueixen, per a les organitzacions sindicals més representatives, fins al 20%, i per a les organitzacions sindicals representatives, fins al 25%, durant el període corresponent al primer mandat dels representants dels assalariats que s'elegeixin en les eleccions que s'han de convocar d'acord amb la Disposició final primera de la Llei qualificada de relacions laborals.

Esmena 30**De supressió***Grup Mixt- PS (6)*

Es proposa eliminar la Disposició transitòria segona de la Proposició de llei.

“Disposició transitòria segona

~~Els percentatges establerts a l'article 11.c) es redueixen, per a les organitzacions sindicals més representatives, fins al 20%, i per a les organitzacions sindicals representatives, fins al 25%, durant el període corresponent al primer mandat dels representants dels assalariats que s'elegeixin en les eleccions que s'han de convocar d'acord amb la disposició final primera de la Llei qualificada de relacions laborals.”~~

MOTIVACIÓ

Aquesta esmena va lligada amb l'esmena 3 (esmena 14 de l'informe del ponent).

Disposició derogatòria

Queda derogada la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

Esmena 31**D'addició***Grup parlamentari Demòcrata (5)*

Es proposa afegir una Disposició derogatòria segona, quedant redactada de la manera següent:

“Disposició derogatòria segona

Queda derogat el Decret del 7 de juliol del 2010 de creació i funcionament de la Taula permanent per a la formació en el treball.”

Motivació:

La Taula permanent per a la formació en el treball queda substituïda pel Consell Econòmic i Social.

Disposició final primera

1. En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern ha d'aprovar el Reglament relatiu al Consell Econòmic i Social.

2. El Govern ha de regular per reglament l'organització i el funcionament del Registre d'Organitzacions Sindicals i del Registre d'Organitzacions Empresarials en el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Esmena 32**D'addició***Grup parlamentari Liberal (13)*

Es proposa addicionar una Disposició final primera, de modificació de l'article 6 de la Llei 44/2014, del 18 de desembre, de l'embargament, amb el següent redactat:

“Disposició final primera. Modificació de la Llei 44/2014, del 18 de desembre, de l'embargament

Es modifica l'article 6 de la Llei 44/2014, del 18 de desembre, de l'embargament, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 6. Béns inembargables

No poden ser objecte d'embargament:

a) El mobiliari i el parament del domicili, i la roba de la persona embargada, excepte quan es tracti d'obres d'art, d'articles de luxe o de col·lecció o, en general, de béns que no es puguin considerar necessari per a la subsistència digna de la persona embargada i dels familiars que en depenguin econòmicament.

b) Els béns i els instruments estrictament necessaris per a l'exercici de la professió, l'art o l'ofici de la persona embargada, quan el seu valor no guardi proporció amb l'import que és objecte de l'embargament.

c) Les quotes sindicals.

d) Els béns i les quantitats que hagin estat declarats inembargables o inalienables per aquesta Llei, les demés lleis o els tractats internacionals.”

Motivació

Es proposa que es modifiqui la Llei de l'embarament a fi i efecte que es declari expressament que les quotes sindicals són inembargables.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la renumeració de l'articulat de la Llei.

Disposició final segona

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

Esmena 33 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (14)

Es proposa modificar la Disposició final segona, quedant redactada com segueix:

“Disposició final segona

Aquesta Llei entrarà en vigor **al cap de sis mesos** de l'endemà de ser publicada al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*”.

Motivació

La *vacatio legis* ha de ser superior.

Esmena 34 **De modificació**

Grup parlamentari Demòcrata (6)

Es proposa modificar la Disposició final segona, quedant redactada de la manera següent:

“*Disposició final segona*

Aquesta Llei entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2019”.

Motivació.

En coherència amb els treballs fets en la llei de relacions laborals.

Esmena 35 **D'addició**

Grup parlamentari Demòcrata (7)

Es proposa afegir una disposició final, quedant redactada de la manera següent:

“Disposició final XXX

A partir de l'entrada vigor d'aquesta llei, totes les referències fetes a la Llei qualificada de llibertat sindical en qualsevol llei o disposició normativa s'entenen fetes a la **Llei qualificada d'acció sindical i patronal**.”

Motivació.

Per mantenir la coherència normativa un cop derogada la Llei qualificada de llibertat sindical i en vigor la nova Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

Esmena 36 **De modificació**

Grup parlamentari Demòcrata (8)

Es proposa substituir en tot l'articulat d'aquesta llei el redactat “*Llei qualificada de relacions laborals*” pel redactat “*Llei de relacions laborals*”.

Motivació.

En coherència amb els treballs fets en la llei de relacions laborals.

Esmena 37 **De modificació**

Grup parlamentari Demòcrata (9)

Es proposa, si escau, suprimir tota referència en aquesta llei a les seccions sindicals que siguin contradictòries a les esmenes presentades en aquesta llei i amb la Llei de relacions laborals recent treballada en comissió.

Motivació.

En coherència amb els treballs fets en la llei de relacions laborals.

M. I. Sr. Carles Enseñat Reig

Informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials relatiu a la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal

La Comissió Legislativa d'Afers Socials ha examinat, en el decurs de les reunions celebrades els dies 30 d'octubre; 5, 13, 20 i 27 de novembre del 2018, l'informe del ponent relatiu a la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal, d'acord amb els articles 98 i 99 del Reglament del Consell General, del qual se'n desprèn el següent:

Esmenes aprovades per unanimitat

Esmena 8 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 5.

Esmena 11 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 8.

Esmena 24 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 16.

Esmena 26 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 25.

Esmena 27 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 27.

Esmena 32 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 35 (Grup parlamentari Demòcrata) d'addició d'una disposició final.

Esmenes aprovades per majoria

Esmena 2 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'Exposició de motius.

Esmena 9 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 5.

Esmena 12 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 10.

Esmena 28 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 31.

Esmena 30 (Grup Mixt-PS) de supressió a la Disposició transitòria segona.

Esmena 31 (Grup parlamentari Demòcrata) d'addició d'una Disposició derogatòria.

Esmena 34 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a Disposició final segona.

Esmenes no aprovades

Esmena 3 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'Exposició de motius.

Esmena 6 (Grup Mixt- UL/CGILM) de modificació a l'article 2.

Esmena 13 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 10.

Esmena 14 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 11.

Esmena 17 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 12.

Esmena 23 (Grup Mixt- UL/CGILM) de modificació a l'article 14.

Esmena 33 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a la Disposició final segona.

Esmenes retirades per transacció i aprovades per majoria

Esmena 7 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 3.

Esmena 15 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 11.

Esmena 16 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 12.

Esmena 18 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 13.

Esmena 19 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 13.

Esmena 20 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 13.

Esmena 21 (Grup Mixt-UL/CGILM) de supressió a l'article 13.

Esmenes retirades

Esmena 1 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'índex.

Esmena 4 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'Exposició de motius.

Esmena 5 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 2.

Esmena 10 (Grup Mixt – UL/CGILM) de supressió a l'article 5.

Esmena 22 (Grup parlamentari Liberal) de supressió a l'article 14.

Esmena 25 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a l'article 16.

Esmena 29 (Grup Mixt-PS) d'addició d'una Disposició Addicional.

Esmena 36 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a tot l'articulat.

Esmena 37 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a tot l'articulat.

Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal

Exposició de motius

El 18 de desembre del 2008 és una fita històrica en el desenvolupament i la millora de les relacions laborals. Aquesta data va marcar un pas important per a l'adequació de la legislació a les necessitats que planteja el segle XXI en matèria social, i també en el compliment del compromís adquirit –amb la ratificació de la Carta social europea– d'efectuar un avançament progressiu de la legislació andorrana en el camí de l'Europa del progrés social i econòmic, atès que es van aprovar la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals; la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, i la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

La Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals és la norma que regula per primera vegada al Principat d'Andorra els drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa, els convenis i els acords col·lectius de treball i els convenis i els acords col·lectius d'empresa. La Llei 35/2008, davant la impossibilitat de regular les especificitats pròpies de cada activitat econòmica, regula la llibertat i l'autonomia de les parts en les relacions laborals, dins d'un marc de dret necessari o de condicions mínimes de compliment obligatori en què s'ha de desenvolupar la relació laboral individual, en benefici de la seguretat jurídica de les parts contractants i, alhora, deixa a l'autonomia i la participació dels actors socials - empresaris i treballadors- la negociació col·lectiva de la millora de les condicions de treball mitjançant els acords i convenis col·lectius.

Amb la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical, es desenvolupa per primera vegada l'article 18 de la Constitució, que reconeix el dret de creació i funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques, defineix i regula el contingut del dret de llibertat sindical, els drets de les organitzacions sindicals, els requisits per a la constitució dels sindicats, el contingut mínim dels seus estatuts, la creació del Registre d'Organitzacions Sindicals, la representativitat sindical, i altres aspectes tan importants com la prohibició de la discriminació per raó de la pertinença a una organització sindical, d'acord amb el que estableix el Conveni 98 relatiu a l'aplicació dels principis del dret de sindicació i de negociació col·lectiva de l'Organització Internacional del Treball, i la tutela jurisdiccional dels drets definits en aquesta Llei.

Transcorreguts més de nou anys des de l'entrada en vigor de la Llei 35/2008 i de la Llei 33/2008, no s'ha aconseguit el grau d'assoliment desitjat en l'aplicació dels drets col·lectius de representació i de negociació col·lectiva, ni tampoc en la constitució d'organitzacions sindicals amb presència i representativitat en el si de les empreses.

Són diversos els motius que es poden atribuir a aquesta manca d'activitat sindical en una part dels assalariats del nostre país; però el que és del tot evident és que cal fer front a aquesta mancança modificant el marc legislatiu per fomentar l'exercici de l'acció sindical a les empreses, sempre des de la voluntat i amb l'objectiu de desenvolupar la democràcia en el si de les relacions laborals, de propiciar l'entesa entre assalariats i empresaris, i de potenciar l'acció institucional de les organitzacions sindicals i patronals en benefici del foment de l'ocupació i de la creació de riquesa.

Les necessitats sorgides de l'evolució de les relacions laborals i econòmiques, l'evolució de la societat i els neguits exposats per les empreses i els assalariats, la necessitat de seguir l'adequació de la legislació en matèria social a la Constitució, que proclama a l'article 19 el dret dels treballadors i els empresaris a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, palesen de nou la necessitat d'una nova reforma legislativa, mitjançant l'aprovació en paral·lel dels nous textos de la Llei de relacions laborals i la Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

La nova Llei de relacions laborals, als títols IV i V - que regulen els drets col·lectius dels assalariats i la negociació col·lectiva- introdueix millores per fomentar la celebració d'eleccions per designar els delegats dels assalariats i els membres del comitè d'empresa i, alhora, per fomentar la negociació col·lectiva. Al títol IV es fa efectiva l'adequació de la normativa a l'article 19 de la Constitució, que

disposa que els treballadors i els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, mitjançant la regulació, per primera vegada a Andorra, de les mesures de conflicte col·lectiu, el dret de vaga i el tancament patronal.

La Llei qualificada d'acció sindical i patronal, que s'estructura en tres capítols que regulen l'acció sindical, l'acció patronal i el Consell Econòmic i Social, té com a objectiu fomentar la participació de les organitzacions sindicals i patronals, i dels altres agents socials, en el diàleg social.

Amb la inclusió de tots aquests nous aspectes, s'ha considerat més oportú prescindir d'una modificació de la Llei qualificada de llibertat sindical, i unificar la normativa en un sol text sota la denominació de Llei qualificada d'acció sindical i patronal, que recull amb més claredat el contingut i que, amb noves competències de les organitzacions sindicals i de les organitzacions patronals, i també amb la participació d'aquestes organitzacions en el Consell Econòmic i Social, compleix els requisits que la fan plenament homologable a les normes recomanades i contingudes en els convenis de l'Organització Internacional del Treball, i que de ben segur milloren la seguretat jurídica.

Al capítol primer, relatiu a l'acció sindical, es regula el dret de creació i el funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques, el dret d'afiliació a organitzacions sindicals, els drets de les organitzacions sindicals, els requisits per a la constitució dels sindicats, el contingut mínim dels estatuts, la creació del Registre d'Organitzacions Sindicals i la representativitat sindical. Cal remarcar com un dels aspectes més destacables el dret dels assalariats afiliats a un sindicat de promoure i de presentar-se com a candidats, per si sols, a les eleccions dels representants de l'empresa.

En l'àmbit superior a l'empresa s'introdueix i defineix el paper dels sindicats representatius i més representatius en l'acció institucional, mitjançant la participació en el Consell Econòmic i Social.

Al capítol segon, que fa referència a l'acció patronal, es regula una llacuna del nostre ordenament jurídic, ja que amb l'entrada en vigor de la Llei 35/2008, del Codi de relacions laborals, per primera vegada es va definir parcialment la participació de les organitzacions empresarials en la negociació col·lectiva, però no es van arribar a precisar alguns dels aspectes importants que han de conformar les fórmules de la seva representativitat en el marc de les relacions laborals i del diàleg social.

El capítol segon regula una qüestió poc habitual en la legislació de gran part dels països del nostre entorn, que no gaudeixen d'una llei específica que reguli, com s'esdevé amb l'acció sindical, l'acció de

les organitzacions empresarials, un dels pilars bàsics de l'Estat de dret, democràtic i social. S'hi determinen aspectes fonamentals del dret a l'acció patronal; s'estableixen les funcions de les organitzacions empresarials; se'n regulen l'organització i el funcionament, els continguts mínims dels estatuts, els requisits bàsics per a la creació, les condicions i els requisits que en conformen la representativitat tant en l'àmbit nacional com sectorial, les seves atribucions en funció d'aquesta representativitat, així com la seva participació en el si del Consell Econòmic i Social.

Al capítol tercer, dedicat al Consell Econòmic i Social, es crea aquest Consell com a òrgan consultiu i d'assessorament, amb la finalitat que els agents socials hi participin institucionalment. La seva missió consisteix en la concertació, el diàleg i la cooperació en matèria de relacions laborals, de foment de l'ocupació i de formació en el treball, i també les altres funcions que li siguin encomanades reglamentàriament, i està constituït per representants del Govern i dels agents socials, amb preferència per a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Capítol primer. Acció sindical

Article 1. Definició

1. L'acció sindical consisteix en el dret dels assalariats de constituir organitzacions sindicals de la seva elecció i d'afiliar-s'hi lliurement, i també en el dret dels assalariats i de les organitzacions sindicals d'exercir aquesta acció sindical, en els termes que defineix i estableix aquesta Llei.

2. Als efectes d'aquesta Llei es consideren assalariats tant els que són subjectes d'una relació laboral en els termes que defineix l'article 10 de la Llei de relacions laborals, com els que ho són d'una relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques, sense perjudici del que disposa l'article 3.1.

Article 2. Dret de constitució d'organitzacions sindicals

1. Tots els assalariats majors d'edat, de nacionalitat andorrana o residents legalment a Andorra, tenen dret a constituir organitzacions sindicals de la seva lliure elecció, i també a cessar-ne les activitats i a dissoldre-les, d'acord amb el que preveu aquesta Llei i els estatuts d'aquestes organitzacions.

2. Per promoure la constitució d'una organització sindical es requereix l'acord mínim de tres o més assalariats, que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-la d'uns estatuts on s'estableixen les normes d'organització i funcionament, que han de complir la legislació vigent.

3. Els treballadors per compte propi que no tenen assalariats al seu servei no poden constituir organitzacions sindicals pròpies que tinguin com a finalitat defensar els seus interessos particulars, sense perjudici de la seva capacitat per constituir associacions, d'acord amb la legislació específica en aquesta matèria.

4. Els assalariats que hagin cessat en la seva activitat per una incapacitat laboral, per raó de la seva jubilació, o com a conseqüència d'una situació de recerca de feina, tampoc poden constituir organitzacions sindicals pròpies que tinguin com a finalitat defensar els interessos específics derivats de les situacions esmentades, sense perjudici de la seva capacitat per constituir associacions, d'acord amb la legislació específica en aquesta matèria.

Article 3. Dret d'afiliació a organitzacions sindicals

1. Tots els assalariats, àdhuc els que han cessat la seva activitat per una incapacitat laboral, la jubilació o la desocupació involuntària, així com els treballadors per compte propi que no tinguin assalariats al seu càrrec, tenen el dret d'afiliar-se lliurement a l'organització sindical de la seva elecció i a donar-se'n de baixa, amb l'única condició de respectar els seus estatuts. Ningú pot ser obligat a afiliar-se a una organització sindical.

2. L'exercici del dret de constituir organitzacions sindicals i afiliar-s'hi per part dels membres del Cos de Policia, del Cos Penitenciari, del Cos de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvaments, del Cos de Banders, i dels altres cossos especials existents o que es puguin crear en l'esdevenidor, es regeix per la seva normativa específica i, subsidiàriament, per aquesta Llei.

3. Sense perjudici del dret d'associar-se per defensar els seus interessos professionals, els membres de les carreres judicial i fiscal no poden constituir cap organització sindical ni afiliar-s'hi.

Article 4. Finalitats, personalitat i responsabilitat de les organitzacions sindicals

1. Les finalitats de les organitzacions sindicals són defensar i promoure els interessos socials i econòmics dels assalariats en el marc de les relacions laborals, vetllar per la preservació de l'ocupació en les empreses, contribuir al desenvolupament personal i professional dels assalariats, promoure la concertació i el diàleg social amb els empresaris i les organitzacions empresarials, i col·laborar amb les institucions públiques amb aquestes finalitats.

2. Les organitzacions sindicals adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar amb la inscripció al Registre d'Organitzacions Sindicals i amb la publicació dels seus estatuts al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

3. Les organitzacions sindicals responen pels actes o els acords adoptats pels seus òrgans, d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en l'àmbit de l'exercici regular de les seves competències.

4. Les organitzacions sindicals només responen dels actes dels seus afiliats quan aquests actuïn d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en representació de la seva organització, o quan segueixin les consignes, les directrius o qualsevol altra decisió presa pels òrgans de l'organització de conformitat amb els estatuts o en el marc assembleari.

Article 5. Drets de les organitzacions sindicals

1. L'organització i el funcionament de les organitzacions sindicals es regeixen pel principi de democràcia interna.

2. Les organitzacions sindicals tenen dret a:

a) Establir els seus estatuts i les normes de funcionament intern. El contingut mínim, l'aprovació, el dipòsit i la publicitat dels estatuts fundacionals es regulen d'acord amb aquesta Llei i les normes reglamentàries sobre la matèria.

b) Organitzar la seva gestió i la seva administració interna, i les seves activitats i el seu programa d'acció.

c) Exercir l'activitat sindical inclòs el dret a la negociació col·lectiva, en els termes previstos en la Llei de relacions laborals.

d) Constituir i integrar-se en federacions i confederacions, i en organitzacions sindicals supraestatals, i també dissoldre-les i separar-se'n, segons el procediment regulat en aquesta Llei i en els estatuts.

e) Contractar assegurances que proposin una prestació o ajuda econòmica, en cas d'atur, als seus afiliats.

3. Les organitzacions sindicals no poden ser suspeses ni dissoltes contra la voluntat dels seus òrgans, excepte si existeix una resolució ferma de l'autoritat judicial en aquest sentit.

Article 6. Normes aplicables a les organitzacions sindicals

Les organitzacions sindicals es regeixen:

a) Per aquesta Llei i la resta de la normativa específica aplicable, en especial la Llei qualificada d'associacions.

b) Per les normes reglamentàries dictades en desplegament d'aquesta Llei.

c) Pels seus estatuts.

d) Pels acords adoptats vàlidament pels seus òrgans.

Article 7. Estatuts de les organitzacions sindicals

Els estatuts de les organitzacions sindicals han de respectar els principis democràtics i han de tenir el contingut mínim següent:

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

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

c) Les finalitats de l'organització sindical, tal com es defineixen a l'article 4.1.

d) Els requisits i els procediments per a l'adquisició, el manteniment i la pèrdua de la condició d'afiliat, i el pagament de les quotes d'afiliació i de manteniment de la condició d'afiliat.

e) Els òrgans de representació, govern i administració i el seu funcionament, així com el règim de provisió electiva i de cessament dels càrrecs.

f) El procediment per a la modificació dels estatuts i per a la dissolució i la fusió de l'organització sindical.

g) El règim econòmic, que ha d'establir el caràcter, la procedència i la destinació dels seus recursos, així com els mecanismes que permetin als afiliats conèixer la situació econòmica de l'organització sindical.

Article 8. Registre d'Organitzacions Sindicals

1. El Registre d'Organitzacions Sindicals, adscrit al ministeri competent en matèria de treball, té com a finalitat garantir la publicitat de les organitzacions sindicals.

2. La inscripció al Registre té caràcter constitutiu i es fa a efectes de publicitat.

3. L'organització i el funcionament del Registre es regulen reglamentàriament.

Article 9. Procediment d'inscripció i publicitat

1. La inscripció de les organitzacions sindicals, que es duu a terme mitjançant el dipòsit, el registre i la publicació dels seus estatuts, s'ha d'ajustar al procediment següent i a les normes reglamentàries sobre la matèria.

2. Les persones que han constituït una organització sindical n'han de sol·licitar al Registre d'Organitzacions Sindicals la inscripció, adjuntant a la sol·licitud la documentació següent:

a) L'acta fundacional de l'organització sindical protocol·litzada, en la qual ha de constar la identitat de les persones que han constituït l'organització i, si escau, de les persones que les representen legalment.

b) El text íntegre dels estatuts signats a cadascuna de les pàgines per les persones que han constituït l'organització sindical.

c) L'acreditació que les persones que han constituït l'organització sindical reuneixen els requisits que estableix aquesta Llei.

d) La certificació de la designació de les persones que ocupen els càrrecs de direcció, expedida pel secretari o la persona que tingui assignades unes funcions equivalents.

3. El Registre d'Organitzacions Sindicals, en rebre la sol·licitud d'inscripció, ha de decidir, en el termini de deu dies hàbils, sobre el dipòsit i el registre dels estatuts o, si és el cas, ha de demanar a les persones que han constituït l'organització que corregeixin els defectes o les mancances observats i atorgar-los un nou termini de deu dies hàbils per tal que s'efectui la correcció esmentada.

4. Un cop transcorregut aquest segon termini, es fan efectius el dipòsit i el registre dels estatuts o, si escau, es refusen el dipòsit i el registre esmentats mitjançant una resolució motivada, que només es pot fonamentar en defectes o mancances relatius al contingut mínim dels estatuts establert a l'article 7, o en l'incompliment dels altres requisits exigits per aquesta Llei.

5. En el termini màxim de deu dies hàbils des del dipòsit i el registre, els estatuts s'han de publicar al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, fent constar, com a mínim, la denominació de l'organització sindical, el seu àmbit territorial i funcional i la identitat de les persones que han constituït l'organització.

6. La modificació dels estatuts de les organitzacions sindicals s'ha d'ajustar al mateix procediment previst als apartats anteriors.

7. Qualsevol persona està facultada per consultar els estatuts dipositats al Registre d'Organitzacions Sindicals i en pot obtenir una còpia autèntica.

8. Les autoritats públiques i les persones que acreditin un interès directe, personal i legítim poden sol·licitar a l'òrgan jurisdiccional competent que declari que els estatuts d'una organització sindical dipositats, registrats i publicats no són conformes al dret.

Article 10. Actes inscripció

1. Les organitzacions sindicals inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.

b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.

c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.

d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització sindical.

e) El nombre dels assalariats que hi estiguin afiliats en cada moment amb acreditació de les quotes satisfetes i, en concret, el nombre de les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 12.3.

f) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions.

2. Els actes inscripció només poden ser oposats a tercers i produir-los efectes en contra a partir del moment de la inscripció.

Article 11. Representativitat de les organitzacions sindicals

L'abast d'actuació de les organitzacions sindicals el determina el seu nivell de representativitat, que es defineix en funció de l'assoliment de les condicions mínimes següents:

a) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals més representatives les integrades com a mínim pel 15% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa de tot el territori del Principat d'Andorra.

b) Tenen la consideració d'organitzacions sindicals representatives les integrades com a mínim pel 20% dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

c) A banda dels percentatges establerts anteriorment, per tenir la consideració d'organització sindical més representativa o representativa, s'han d'haver realitzat eleccions en un nombre d'empreses que tinguin conjuntament un nombre d'assalariats superior al 20% del total d'assalariats del Principat d'Andorra, o del 25% del total d'assalariats d'un àmbit sectorial d'activitat determinat, respectivament.

Article 12. Atribucions de les organitzacions sindicals

1. Les organitzacions sindicals més representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, i en concret tenen l'atribució d'exercir la representació institucional davant les

administracions públiques i la resta d'entitats o organismes oficials, quan escaigui, i en concret prop del Consell Econòmic i Social.

2. Les organitzacions sindicals representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

3. Les organitzacions sindicals que vulguin exercir qualsevol de les atribucions que derivi del seu nivell de representativitat han d'acreditar aquesta representativitat davant la persona o l'entitat que correspongui en cada cas, mitjançant el certificat que ha d'expedir, a sol·licitud de l'organització interessada, el Departament de Treball a aquest efecte, com a responsable del registre de les actes electorals corresponents a les eleccions de delegats dels assalariats i de membres dels comitès d'empresa.

4. Les organitzacions sindicals tenen dret a obtenir subvencions públiques per desplegar les seves activitats en una quantia proporcional al nombre de delegats dels assalariats o de membres del comitè d'empresa que en formin part. Aquestes subvencions no poden excedir el límit del 50% del que hagin recaptat en concepte de les quotes dels afiliats durant l'exercici anterior.

Article 13. Drets sindicals en l'àmbit de l'empresa

Tots els assalariats afiliats a una organització sindical tenen reconeguts en l'àmbit de l'empresa els drets següents:

- a) Celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que ho notifiquin a l'empresari amb prou antelació i ho facin fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat de l'empresa.
- b) Rebre la informació que els remeti la seva organització sindical a través dels mitjans de comunicació que els faciliti la mateixa empresa i que siguin adequats per garantir la transmissió i la recepció d'aquesta informació.
- c) Promoure eleccions dels representants dels assalariats a l'empresa on treballen.
- d) Presentar-se com a candidats a les eleccions dels representants dels assalariats de l'empresa on treballen.
- e) Disposar d'un tauler d'anuncis o un suport similar ubicat dins l'empresa, en un lloc de fàcil accés per al conjunt dels assalariats, que permeti la comunicació de la informació d'interès sindical.
- f) Utilitzar un local adequat per al desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 50 assalariats.
- g) Disposar d'un local adequat per al desenvolupament de les seves activitats quan la plantilla de l'empresa superi els 250 assalariats.

Article 14. Drets dels representants sindicals

1. Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals més representatives i representatives tenen dret a:

a) Assistir i accedir als centres de treball per participar en les activitats pròpies de la seva organització sindical o del conjunt dels assalariats, amb comunicació prèvia a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

b) Obtenir els permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici 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 d'acords o convenis col·lectius i són assalariats de l'empresa tenen dret, en els termes fixats a la Llei de relacions laborals i als acords o els convenis col·lectius corresponents, a obtenir els permisos retribuïts necessaris per exercir la tasca negociadora, sempre que l'empresa esmentada estigui afectada pel procés de negociació col·lectiva.

Article 15. Discriminació sindical

Són nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels acords o els convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació, en el desenvolupament professional o en les condicions de treball, tant favorables com adverses, per motiu de l'afiliació o la no afiliació a una organització sindical, de l'adhesió o la no adhesió als seus acords o de l'exercici, en general, de qualsevol activitat sindical.

Article 16. Garanties laborals

Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals tenen les mateixes garanties laborals que les establertes a la Llei de relacions laborals per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa, a més de les que se'ls atribueixin mitjançant la negociació col·lectiva.

Article 17. Tutela jurisdiccional

Qualsevol persona assalariada o organització sindical que consideri lesionats els seus drets sindicals pot sol·licitar la tutela davant la jurisdicció competent, a través del procediment urgent i preferent que estableix l'article 41.1 de la Constitució.

Capítol segon. Acció patronal

Article 18. Definició

1. L'acció patronal consisteix en el dret dels empresaris de constituir organitzacions empresarials de la seva elecció i d'afiliar-s'hi lliurement, i també en el dret dels empresaris i de les organitzacions empresarials d'exercir aquesta acció patronal, en els termes que defineix i estableix aquesta Llei.

2. Als efectes d'aquesta Llei, es considera empresari tota persona física o jurídica legalment autoritzada a exercir una activitat al Principat d'Andorra, amb ànim de lucre o sense, que percep el producte del treball dels seus assalariats, i els dirigeix i remunera mitjançant salari.

Article 19. Dret de constitució d'organitzacions empresarials

1. Tots els empresaris tenen dret a constituir organitzacions empresarials, i també a cessar-ne les activitats i a dissoldre-les, d'acord amb el procediment regulat en aquesta Llei i els estatuts de cada organització.

2. Per promoure la constitució d'una organització empresarial es requereix l'acord mínim de tres o més empresaris, que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-la d'uns estatuts on s'estableixin les normes d'organització i funcionament, que han de complir la legislació vigent.

3. Els empresaris que no reuneixen els requisits previstos a l'article 18.2 no poden constituir organitzacions empresarials, sense perjudici de la seva capacitat per constituir associacions, d'acord amb la legislació específica en aquesta matèria.

Article 20. Dret d'afiliació a organitzacions empresarials

Tots els empresaris tenen el dret d'afiliar-se lliurement a l'organització empresarial de la seva elecció i a donar-se'n de baixa, amb l'única condició de respectar-ne els estatuts. Ningú pot ser obligat a afiliar-se a una organització empresarial.

Article 21. Finalitats, personalitat i responsabilitat de les organitzacions empresarials

1. Les finalitats de les organitzacions empresarials són defensar i promoure els interessos socials i econòmics dels empresaris en el marc de les relacions laborals, vetllar per la preservació de l'ocupació en les empreses, contribuir al seu desenvolupament, promoure la concertació i el diàleg social amb les organitzacions sindicals i col·laborar amb les institucions públiques amb aquestes finalitats.

2. Les organitzacions empresarials adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar amb la inscripció al Registre d'Organitzacions Empresarials i

amb la publicació dels seus estatuts al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

3. Les organitzacions empresarials responen pels actes o els acords adoptats pels seus òrgans, d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en l'àmbit de l'exercici regular de les seves competències.

4. Les organitzacions empresarials només responen dels actes dels seus afiliats quan aquests actuïn d'acord amb el que estableixin els seus estatuts, en representació de la seva organització, o quan segueixin les consignes, les directrius o qualsevol altra decisió presa pels òrgans de l'organització de conformitat amb els estatuts o en el marc assembleari.

Article 22. Drets de les organitzacions empresarials

1. L'organització i el funcionament de les organitzacions empresarials es regeixen pel principi de democràcia interna.

2. Les organitzacions empresarials tenen dret a:

a) Establir els seus estatuts i les normes de funcionament intern. El contingut mínim, l'aprovació, el dipòsit i la publicitat dels estatuts fundacionals es regulen d'acord amb aquesta Llei i les normes reglamentàries sobre la matèria.

b) Organitzar la seva gestió i la seva administració interna, i també les seves activitats i el seu programa d'acció i, en concret, estructurar-se internament segons els sectors d'activitat o el nombre d'assalariats dels seus afiliats.

c) Exercir el dret a la negociació col·lectiva en els termes previstos a la Llei de relacions laborals.

d) Constituir i integrar-se en federacions i confederacions, i en organitzacions empresarials supraestatals, i també dissoldre-les i separar-se'n, segons el procediment regulat en aquest Llei i en els estatuts.

3. Les organitzacions empresarials no poden ser suspeses ni dissoltes contra la voluntat dels seus òrgans, excepte si existeix una resolució ferma de l'autoritat judicial en aquest sentit.

Article 23. Normes aplicables a les organitzacions empresarials

Les organitzacions empresarials es regeixen:

a) Per aquesta Llei i la resta de la normativa específica aplicable, en especial la Llei qualificada d'associacions.

b) Per les normes reglamentàries dictades en desplegament d'aquesta Llei.

c) Pels seus estatuts.

d) Pels acords adoptats vàlidament pels seus òrgans.

Article 24. Estatuts de les organitzacions empresarials

Els estatuts de les organitzacions empresarials han de respectar els principis democràtics i han de tenir el contingut mínim següent:

- a) La denominació de l'organització, que no pot coincidir amb la d'una altra organització o associació registrada legalment o induir a confusió, ni consistir en la simple menció d'un territori, en una expressió genèrica d'ús comú o en la utilització de conceptes o expressions pròpies d'altres persones, ni incloure expressions contràries a la llei o a l'honor ni a altres drets de les persones.
- b) El domicili i l'àmbit d'actuació territorial andorrà i funcional.
- c) Les finalitats de l'organització empresarial, tal com es defineixen a l'article 21.1.
- d) Els requisits i els procediments per a l'adquisició, el manteniment i la pèrdua de la condició d'afiliat, i el pagament de les quotes d'afiliació i de manteniment de la condició d'afiliat.
- e) Els òrgans de representació, govern i administració i el seu funcionament, així com el règim de provisió electiva i de cessament dels càrrecs.
- f) El procediment per a la modificació dels estatuts i per a la dissolució i la fusió de l'organització empresarial.
- g) El règim econòmic, que ha d'establir el caràcter, la procedència i la destinació dels seus recursos així com els mecanismes que permetin als afiliats conèixer la situació econòmica de l'organització empresarial.

Article 25. Registre d'Organitzacions Empresarials

1. Es crea el Registre d'Organitzacions Empresarials, adscrit al ministeri competent en matèria de treball, que té com a finalitat garantir la publicitat de les organitzacions empresarials.
2. La inscripció al Registre té caràcter constitutiu.
3. L'organització i el funcionament del Registre es regulen reglamentàriament.

Article 26. Procediment d'inscripció i publicitat

1. La inscripció de les organitzacions empresarials, que es duu a terme mitjançant el dipòsit, el registre i la publicació dels seus estatuts, s'ha d'ajustar al procediment següent i a les normes reglamentàries sobre la matèria.
2. Les persones que han constituït una organització empresarial n'han de sol·licitar al Registre d'Organitzacions Empresarials la inscripció, adjuntant a la sol·licitud la documentació següent:

a) L'acta fundacional de l'organització empresarial protocol·litzada, en la qual ha de constar la identitat de les persones que han constituït l'organització i, si escau, de les persones que les representen legalment.

b) El text íntegre dels estatuts signats a cadascuna de les pàgines per les persones que han constituït l'organització empresarial.

c) L'acreditació que les persones que han constituït l'organització empresarial reuneixen els requisits que estableix aquesta Llei.

d) La certificació de la designació de les persones que ocupen els càrrecs de direcció, expedida pel secretari o la persona que tingui assignades unes funcions equivalents.

3. El Registre d'Organitzacions Empresarials, en rebre la sol·licitud d'inscripció, ha de decidir, en el termini de deu dies hàbils, sobre el dipòsit i el registre dels estatuts o, si és el cas, ha de demanar a les persones que han constituït l'organització que corregeixin els defectes o les mancances observats, i atorgar-los un nou termini de deu dies hàbils per tal que s'efectuï la correcció esmentada.

4. Un cop transcorregut aquest segon termini, es fan efectius el dipòsit i el registre dels estatuts o, si escau, es refusen el dipòsit i el registre esmentats mitjançant una resolució motivada, que només es pot fonamentar en defectes o mancances relatius al contingut mínim dels estatuts establert a l'article 24, o en l'incompliment dels altres requisits exigits per aquesta Llei.

5. En el termini màxim de deu dies hàbils des del dipòsit i el registre, els estatuts s'han de publicar al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, fent constar, com a mínim, la denominació de l'organització empresarial, el seu àmbit territorial i funcional i la identitat de les persones que han constituït l'organització.

6. La modificació dels estatuts de les organitzacions empresarials s'ha d'ajustar al mateix procediment previst als apartats anteriors.

7. Qualsevol persona està facultada per consultar els estatuts dipositats al Registre d'Organitzacions Empresarials i en pot obtenir una còpia autèntica.

8. Les autoritats públiques i les persones que acreditin un interès directe, personal i legítim poden sol·licitar a l'òrgan jurisdiccional competent que declari que els estatuts d'una organització empresarial dipositats, registrats i publicats no són conformes al dret.

Article 27. Actes inscripcionables

1. Les organitzacions empresarials inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

- a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.
 - b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.
 - c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.
 - d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització empresarial.
 - e) El nombre d'empresaris que hi estiguin afiliats en cada moment amb acreditació de les quotes satisfetes i, en concret, les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 29.3.
 - f) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions.
2. Els actes inscripcionables només poden ser oposats a tercers i produir-los efectes en contra a partir del moment de la inscripció.

Article 28. Representativitat de les organitzacions empresarials

L'abast d'actuació de les organitzacions empresarials el determina el seu nivell de representativitat, que es defineix en funció de l'assoliment de les condicions mínimes següents:

- a) Tenen la consideració d'organitzacions empresarials més representatives les integrades per afiliats que donin ocupació, com a mínim, al 20% dels assalariats de tot el territori del Principat d'Andorra.
- b) Tenen la consideració d'organitzacions empresarials representatives les integrades per afiliats que donin ocupació, com a mínim, al 25% dels assalariats d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

Article 29. Atribucions de les organitzacions empresarials

1. Les organitzacions empresarials més representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu. Així mateix, exerceixen la representació institucional davant les administracions públiques i la resta d'entitats o organismes oficials, quan escaigui, i en concret prop del Consell Econòmic i Social.
2. Les organitzacions empresarials representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.
3. Les organitzacions empresarials que vulguin exercir qualsevol de les atribucions que derivi del seu nivell de representativitat han d'acreditar aquesta

representativitat davant la persona o l'entitat que correspongui en cada cas, mitjançant el certificat que ha d'expedir el Departament de Treball a aquest efecte, a sol·licitud de l'organització interessada, i que justifiqui el nombre d'assalariats del conjunt de les empreses afiliades a l'organització.

Capítol tercer. Consell Econòmic i Social

Article 30. Definició i missió

1. El Consell Econòmic i Social és un òrgan consultiu i d'assessorament en matèria socioeconòmica, laboral i ocupacional.
2. El Consell Econòmic i Social té com a missió la concertació, el diàleg i la cooperació en matèria de relacions laborals i de foment de l'ocupació i la formació en el treball, i les altres funcions que li siguin encomanades reglamentàriament.

Article 31. Composició

1. El Consell Econòmic i Social està integrat de la manera següent:
 - a) Per part del Govern: el ministre competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la presidència, un alt càrrec competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la secretaria, un alt càrrec competent en matèria de formació professional, un alt càrrec competent en matèria d'afers socials i un alt càrrec competent en matèria d'immigració.
 - b) Per part dels agents socials: dos representants de les organitzacions sindicals i dos representants de les organitzacions patronals, amb preferència per a les organitzacions sindicals i patronals més representatives, i un representant de les entitats cíviques.
 - c) El Govern també pot nomenar experts com a participants amb veu però sense vot.
2. La convocatòria i l'ordre del dia del Consell Econòmic i Social es regulen per reglament.

Article 32. Funcions del Consell Econòmic i Social

1. Correspon al Consell Econòmic i Social, d'acord amb la seva naturalesa, emetre dictàmens amb caràcter preceptiu i no vinculant, i previs a la tramitació corresponent, sobre:
 - a) Els avantprojectes de llei i els projectes de reglament que regulen matèries socioeconòmiques, laborals i d'ocupació, amb l'excepció de l'avantprojecte de llei del pressupost.
 - b) Els avantprojectes de llei o els projectes de reglament o de decret que afectin l'organització, les competències o el funcionament del Consell Econòmic i Social.

c) Qualsevol altra matèria en què una disposició normativa requereixi consultar el Consell Econòmic i Social.

2. També li correspon al Consell Econòmic i Social d'elaborar propostes, informes o estudis a sol·licitud del Govern o per iniciativa pròpia sobre les matèries que formen part de les seves competències.

3. Les altres funcions que es puguin atribuir al Consell Econòmic i Social es regulen reglamentàriament.

Disposició transitòria

Les organitzacions sindicals ja constituïdes i inscrites en el Registre d'Organitzacions Sindicals que estableix la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical, queden integrades al Registre que preveu aquesta Llei.

Disposició derogatòria primera

Queda derogada la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

Disposició derogatòria segona

Queda derogat el Decret del 7 de juliol del 2010 de creació i funcionament de la Taula permanent per a la formació en el treball.

Disposició final primera

1. En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern ha d'aprovar el Reglament relatiu al Consell Econòmic i Social.

2. El Govern ha de regular per reglament l'organització i el funcionament del Registre d'Organitzacions Sindicals i del Registre d'Organitzacions Empresarials en el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Disposició final segona

Es modifica l'article 6 de la Llei 44/2014, del 18 de desembre, de l'embargament, el qual queda redactat en els termes següents:

“Article 6. Béns inembargables

No poden ser objecte d'embargament:

a) El mobiliari i el parament del domicili, i la roba de la persona embargada, excepte quan es tracti d'obres d'art, d'articles de luxe o de col·lecció o, en general, de béns que no es puguin considerar necessaris per a la subsistència digna de la persona embargada i dels familiars que en depenguin econòmicament.

b) Els béns i els instruments estrictament necessaris per a l'exercici de la professió, l'art o l'ofici de la persona embargada, quan el seu valor no guardi proporció amb l'import que és objecte de l'embargament.

c) Les quotes sindicals.

d) Els béns i les quantitats que hagin estat declarats inembargables o inalienables per aquesta Llei, les altres lleis o els tractats internacionals.

Disposició final tercera

A partir de l'entrada vigor d'aquesta Llei, totes les referències fetes a la Llei qualificada de llibertat sindical en qualsevol llei o disposició normativa s'entenen fetes a la Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

Disposició final quarta

Aquesta Llei entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2019

En els termes precedents es formula l'informe de la Comissió Legislativa d'Affers Socials que, d'acord amb l'article 100.1 del Reglament del Consell General, es tramet al M.I. Sr. Síndic General, als efectes escaients.

M. I. Sra. Patrícia Riberaigua Marme
Vicepresidenta de la Comissió Legislativa d'Affers Socials

M. I. Sra. Sílvia Eloïsa Bonet Perot
Presidenta de la Comissió Legislativa d'Affers Socials

A la M. I. Sindicatura,

La sotassignada, Rosa Gili Casals, consellera general socialdemòcrata del Grup Parlamentari Mixt, d'acord amb el que disposa l'article 100 de Reglament del Consell General, mitjançant aquest escrit presento les reserves d'esmena següent a la **Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal**, publicada al Butlletí del Consell General núm. 73/2017 de data 17 d'octubre del 2017.

Reserva d'esmena 1

Reserva de l'esmena 13 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 2), que proposa modificar l'article 10 de la Proposició de llei, amb el redactat següent:

“Article 10. Actes inscriptibles

1. Les organitzacions sindicals inscrites han de presentar al Registre la documentació següent, certificada pel secretari o l'òrgan equivalent:

a) Els acords de modificació dels estatuts, incloent-hi l'acord de modificació del domicili social.

b) Els acords de cessament i nomenament dels càrrecs dels òrgans directius estatutaris.

- c) Les cessions i les adquisicions patrimonials.
- d) Els acords de cessament de les seves activitats, de dissolució o, en general, els actes que donin lloc a la dissolució i la liquidació de l'organització sindical.
- e) ~~La relació dels assalariats que hi estiguin afiliats en cada moment i, en concret, les noves afiliacions i les baixes que tinguin lloc, a l'efecte de l'expedició del certificat que preveu l'article 12.3.~~
- f) e) Qualsevol altra documentació que estableixi aquesta Llei o la Llei qualificada d'associacions.
2. Els actes inscripcionals només poden ser oposats a tercers i produir-los efectes en contra a partir del moment de la inscripció.”

Reserva d'esmena 2

Reserva de l'esmena 17 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 4), que proposa modificar l'apartat 1.b) de l'article 12 amb el text següent:

“Article 12. Atribucions de les organitzacions sindicals

1. Les organitzacions sindicals més representatives tenen les atribucions que els confereixen la Llei qualificada de relacions laborals i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, i en concret tenen les atribucions següents:

- a) Exercir la representació institucional davant les administracions públiques i la resta d'entitats o organismes oficials, quan escaigui, i en concret prop del Consell Econòmic i Social.
- b) Obtenir subvencions públiques per desplegar les seves activitats en una quantia proporcional al nombre de delegats dels assalariats o de membres del comitè d'empresa que en formin part. ~~Aquestes subvencions no poden excedir el límit del 50% del que hagin recaptat en concepte de les quotes dels afiliats durant l'exercici anterior.”~~

Consell General, 28 de novembre del 2018

Rosa Gili Casals

A la M. I. Sindicatura,

La sotasignada, Rosa Gili Casals, consellera general socialdemòcrata del Grup Parlamentari Mixt, d'acord amb el que disposen els articles 90 i 100 del Reglament del Consell General, presento, en temps i forma, el vot particular següent a la **Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal**, publicada al Butlletí del Consell General núm. 73/2017 de data 17 d'octubre del 2017.

VOT PARTICULAR

Vot particular demanant que es retorni al text original de l'article 13 de la Proposició de llei que ha estat modificat per transacció de les esmenes 18 (GPM-Sílvia Bonet), 19 (Grup Liberal), 20 (Grup Demòcrata) i 21 (GPM-UL/CGILM) en el treball en comissió.

Consell General, 29 de novembre del 2018

Rosa Gili Casals

4- IMPULS I CONTROL DE L'ACCIÓ POLÍTICA DEL GOVERN

4.4.2 Respostes escrites

Edicte

El síndic general, d'acord amb les previsions de l'article 90 del Reglament del Consell General,

Disposa

Publicar la resposta del Govern a les preguntes formulades pel M. I. Sr. Gerard Alís Eroles, conseller general del Grup Parlamentari Mixt, per escrit de data 10 d'octubre del 2018, relatives a la **modificació de la Llei 6/2008, del 15 de maig, d'exercici de professions titulades i de col·legis i associacions professionals i a la regulació de les professions titulades**, publicades en el Butlletí del Consell General número 98/2018, de data 16 d'octubre.

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

Casa de la Vall, 29 de novembre del 2018

Vicenç Mateu Zamora
Síndic General

Preguntes del M. I. Sr. Gerard Alís Eroles, conseller general del Grup Parlamentari Mixt, per escrit de data 10 d'octubre del 2018, relatives a la modificació de la Llei 6/2008, del 15 de maig, d'exercici de professions titulades i de col·legis i associacions professionals i a la regulació de les professions titulades.

Abans de respondre les preguntes concretes del Conseller és convenient destacar que el projecte de Llei admès a tràmit per la Sindicatura el passat 10 de setembre no té res a veure amb la negociació de

l'acord d'associació amb la Unió Europea. El present projecte és una modificació menor que busca eliminar les disfuncions detectades en la Llei 6/2008 del 15 de maig de professions titulades i de col·legis i associacions professionals i que té per objectiu dotar de més garanties el procés de reconeixement de les competències per exercir les professions titulades. També cal remarcar que el Govern considera essencial el rol que els col·legis professionals exerceixen en la gestió de les professions titulades. Aquesta funció es veu reforçada per les pròpies esmenes que presentarà el grup parlamentari demòcrata, que han estat consensuades amb els col·lectius professionals, i que van més enllà de la modificació inicialment proposada. Finalment, cal considerar que l'àmbit de la pregunta del Conseller té més a veure amb una pregunta genèrica sobre el desenvolupament de les negociacions de l'acord d'associació o de la pròpia regulació de les professions titulades que no pas amb el projecte de modificació de la Llei de professions titulades presentat pel Govern. Aquest extrem queda palès pel fet que el grup parlamentari del conseller Alís no ha presentat esmenes a l'articulat en els dos únics apartats que s'introdueixen en aquesta modificació.

El projecte de modificació de la Llei 06/2008 del 15 de maig de professions titulades i de col·legis i associacions professionals admès a tràmit per la Sindicatura el passat 10 de setembre és una modificació menor de la Llei que tan sols canvia parcialment la disposició addicional segona afegint-hi dos apartats. Aquesta modificació s'ha impulsat per a resoldre disfuncions que s'havien observat en l'aplicació de la llei vigent i que impedièen a ciutadans del país desenvolupar la seva professió.

1. Els col·legis professionals no van ser consultats en el desenvolupament d'aquesta modificació entenent que era una modificació menor que afectava tan sols dos apartats de la disposició addicional segona d'una Llei que compta amb 61 articles, 4 disposicions addicionals, 2 disposicions transitòries, 1 disposició derogatòria i 3 disposicions finals. A més, pels antecedents dels que disposa el Govern, la previsió és que aquesta modificació afecti en el present i en el futur un número molt limitat de professionals. El neguit que ha generat aquesta proposta als col·lectius professionals està més relacionat amb els elements de la Llei vigent que no pas amb la pròpia modificació normativa que ens ocupa. No obstant això, el Govern s'ha reunit en diverses ocasions amb col·legis de forma individualitzada i amb el propi Consell de Col·legis Professionals a fi de recollir aquestes inquietuds i treballar conjuntament possibles solucions. Com a resultat d'aquest procés el Govern i el grup parlamentari que li dona suport impulsaran i proposaran una sèrie d'esmenes al projecte de Llei

que van molt més enllà de la pròpia disposició addicional segona. De la mateixa manera, en les properes setmanes i també com a resultat d'aquest procés, el Govern aprovarà una modificació del reglament del Comitè Tècnic de Valoració de l'Exercici de Professions Titulades.

2. Efectivament, Andorra no està subjecta a la Directiva 2005/36 de reconeixement de qualificacions professionals de la Unió Europea i en cap cas el present projecte de modificació de Llei implica l'adaptació de la normativa andorrana a aquesta directiva.

No obstant això, cal tenir present que la majoria de professionals titulats nacionals i residents tenen titulacions cursades en l'àmbit del mercat interior europeu i contemplades en la Directiva 2005/36 de la Unió Europea. Les titulacions incloses en aquesta directiva han passat per rigorosos controls de qualitat i tenen competències que les fan comparables. A més, aquesta directiva ha estat emprada de manera informal i no vinculant tant pels col·legis professionals com pels propis tècnics del Govern com a referent per a tenir una primera informació de la qualitat de les titulacions que volien ser reconegudes al país. Finalment, cal considerar que Andorra tot i no formar part de la Unió Europea sí que ha assumit compromisos internacionals pel que fa al reconeixement acadèmic i, en menor mesura, professional, en el marc de l'Espai Europeu de l'Ensenyament Superior. En aquest sentit, cal fer referència a la nostra entrada en aquest Espai Europeu d'Ensenyament Superior el 2003 i la ratificació el 2007 del Conveni de Lisboa de 1997 sobre reconeixement de qualificacions relatives a l'ensenyament superior a la regió europea.

3. La present modificació de la Llei no està en cap cas relacionada amb les negociacions de l'acord d'associació amb la Unió Europea sinó amb la voluntat de corregir disfuncions de la Llei vigent que no permeten exercir a ciutadans del país una professió titulada tot i tenir les competències necessàries per fer-ho. Així doncs, els ritmes de la negociació de l'acord d'associació no tenen perquè impedir que el Govern impulsi les iniciatives legislatives que consideri oportunes per millorar les oportunitats que s'ofereixen als nostres ciutadans.

4. Aquesta modificació ni té la voluntat ni garanteix l'accés a l'exercici de les professions titulades a Andorra d'acord amb les premisses del mercat únic europeu. La nostra proposta de modificació pretén aportar un element més sobre la garantia de la qualitat de les titulacions professionals d'aquelles persones que hagin d'exercir una professió titulada al nostre país. Aquesta modificació donarà oportunitats tant als nacionals com als residents del país. En

aquest sentit, cal recordar que la majoria dels nostres ciutadans tenen titulacions cursades en països de la Unió Europea.

5. Com comentat anteriorment aquesta modificació no implica la participació en el mercat únic europeu.

6. El Govern entén que els col·legis professionals són un element clau i indispensable en la regulació de les professions titulades i per aquest motiu la pròpia Llei 6/2008 i les seves subsegüents modificacions els incorporen plenament. També per aquest motiu, i més enllà del primer objectiu de la modificació inicial que s'impulsava amb aquest projecte de Llei, s'introduirà via esmenes parlamentàries, diferents elements consensuats amb els col·legis que reforcen i clarifiquen la seva actuació. Conseqüentment, la insinuació del Conseller associada a la voluntat de fer desaparèixer els col·legis professionals no s'ajusta ni a les actuacions ni a la voluntat del Govern, sinó que és tot el contrari.

El present projecte de Llei no té res a veure amb la negociació de l'acord d'associació amb la Unió Europea. El Govern amb la col·laboració dels col·legis professionals està treballant en l'elaboració de diverses lleis que regulen l'exercici professional. En aquest sentit, cal destacar el primer pas assolit amb la Llei 48/2014 de l'exercici de la professió d'advocat i del col·legi oficial d'advocats d'Andorra, la Llei 49/2014 de l'exercici de la professió de procurador i del Col·legi Oficial de Procuradors d'Andorra i amb la consolidació de diferents col·legis professionals.

Sant Julià de Lòria, 28 de novembre del 2018