

2- PROCEDIMENT LEGISLATIU COMÚ

2.2 Proposicions de llei

Edicte

El síndic general, d'acord amb les previsions de l'article 90 del Reglament del Consell General,

Disposa

Publicar el criteri del Govern relatiu a la **Proposició de llei qualificada de relacions laborals**.

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

Casa de la Vall, 9 de novembre del 2017

Vicenç Mateu Zamora

Síndic General

Criteri del Govern relatiu a la Proposició de llei qualificada de relacions laborals

El Govern ha examinat la Proposició de llei qualificada de relacions laborals, presentada pel M.I. Sr. Ladislau BARÓ SOLÀ, president del Grup Parlamentari Demòcrata, el 10 d'octubre del 2017, i, d'acord amb el que disposa l'article 103.2 del Reglament del Consell General, manifesta el seu criteri sobre la Proposició de llei esmentada, basant-se en les següents,

Consideracions

La Proposició de llei que ens ocupa s'esdevé transcorreguts més de nou anys des de l'entrada en vigor de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, i de la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical, per donar resposta a les necessitats sorgides de l'evolució de la situació socioeconòmica i, en concret, de les relacions laborals, durant aquest període de temps. A més, el text normatiu recull les propostes i les observacions que han fet els interlocutors socials, representants dels assalariats i els empresaris del nostre país, en relació amb els aspectes de les relacions laborals que mereixien una revisió, perquè no s'adaptaven prou bé a l'evolució del mercat de treball i a la millora de l'ocupabilitat, o a les necessitats de les parts en el contracte de treball; i també pel que fa a les disposicions de la norma vigent que havien generat dificultats d'interpretació o aplicació, o que conduïen a situacions d'inseguretat jurídica.

A la Proposició de llei qualificada de relacions laborals s'hi afegeixen dues altres proposicions de llei, que són la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal i la Proposició de llei de mesures de conflicte col·lectiu, les quals seran cadascuna d'elles objecte d'un criteri propi. No obstant això, convé mencionar-les a hores d'ara, atès que totes tres normes legals, promogudes de forma coetània, suposen dotar l'àmbit laboral d'una coherència global, i, al mateix temps, permeten completar d'una manera harmonitzada el marc normatiu de les relacions laborals al Principat d'Andorra. Tot plegat des de la premissa de l'adaptació a la realitat sociolaboral del nostre país i a les necessitats actuals i futures que se'n deriven, tenint en compte les característiques específiques del nostre teixit empresarial i d'assalariats.

En efecte, la Proposició de llei qualificada de relacions laborals és el resultat de l'experiència acumulada en virtut de les successives regulacions laborals al nostre país, des del Decret sobre el contracte de treball, del 15 de febrer de 1974, fins al Codi de relacions laborals vigent, passant per la Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball. Al mateix temps, també té en compte l'experiència viscuda en el darrer decenni, en què el nostre país va conèixer per primera vegada el fenomen de la desocupació, com a conseqüència de la darrera crisi econòmica.

La Proposició de llei qualificada de relacions laborals, com també les dues altres proposicions de llei assenyalades, no només suposen una modernització o actualització de la normativa vigent, sinó que també permeten aprofundir en l'homologació als requeriments i a les recomanacions internacionals dels comitès competents en matèria laboral i social, adscrits als organismes internacionals als quals pertany el nostre país. En concret, es desenvolupen els compromisos adquirits mitjançant la ratificació de la Carta Social Europea revisada, i s'adapta la nostra normativa interna a la jurisprudència del Comitè Europeu de Drets Socials, de forma que aquesta legislació s'inscriu en una línia de progrés econòmic i social.

La Proposició de llei qualificada de relacions laborals, que regula la llibertat i l'autonomia de les parts en l'àmbit d'aquestes relacions, manté substancialment l'estructura sistemàtica del Codi de relacions laborals vigent, però alhora aprofundeix, concreta i clarifica encara més la norma, i la dota d'un marc que fa possible una millor cooperació entre els assalariats i els empresaris, des de la coresponsabilitat i amb l'objectiu de fomentar l'ocupació i el respecte de les condicions i garanties laborals. Dit això, el nou text legal no altera les premisses bàsiques i fonamentals de la Llei vigent, en

el sentit que es continua proporcionant un marc de dret necessari o de condicions mínimes de compliment obligatori en el desenvolupament de les relacions laborals individuals, mentre que es deixa a l'autonomia i la participació dels assalariats i els empresaris la negociació col·lectiva per a la millora de les condicions de treball mitjançant els acords i els convenis col·lectius.

La millora de la seguretat jurídica de les relacions laborals es tradueix en una regulació més completa i precisa del període de prova. I també en una ampliació, en virtut de la Proposició de llei que ens ocupa, de les modalitats de contractació o de l'abast de les modalitats existents, com ara en el cas dels contractes a temps parcial, els contractes d'aprenentatge o formació, els contractes de relleu o successió o els contractes de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada; o en una regulació més precisa de les modalitats contractuals vigents, com ara en el cas del contracte per temps indefinit, la qual cosa ha de facilitar i incentivar la contractació i, com a conseqüència, evitar o reduir la desocupació. En efecte, la nova regulació segueix apostant de forma prioritària per la contractació indefinida, però tanmateix s'introdueixen matisos o especificitats que pretenen adaptar la norma a la realitat del mercat laboral, amb la finalitat de satisfer les necessitats dels diferents sectors productius, sense desmerèixer les garanties preceptives que cal oferir als treballadors en un ordenament jurídic que reconeix i continuar reconeixent el principi *pro operario*. Les noves modalitats contractuals que s'han esmentat també volen fomentar la incorporació dels joves al món laboral, i, alhora, incideixen en major mesura en la bilateralitat d'ambdues parts contractuals quan la persona assalariada assoleix l'edat en què té la possibilitat d'acollir-se a la jubilació voluntària.

A més, el fet que es determini, a partir d'ara, que el contracte de treball, sigui quina sigui la seva durada o modalitat, ha de formalitzar-se per escrit i de forma individual amb cadascú dels assalariats, ha de suposar una clara millora en l'acreditació de les condicions laborals reals, i reduir d'aquesta manera la conflictivitat quan cal interpretar i aplicar el contracte de treball de què es tracti.

D'altra banda, cal destacar les millores d'àmbit social que es deriven de la nova norma, com les que reconeixen els drets i les necessitats de les persones amb discapacitat, des de la perspectiva de la plena inclusió i la igualtat efectiva en l'àmbit de les relacions laborals. En efecte, la Proposició de llei qualificada de relacions laborals suposa un pas endavant significatiu i coherent amb les polítiques que està portant a terme el Govern en els darrers anys, en el sentit que a partir d'ara la contractació de

treballadors amb discapacitat s'ha d'ajustar als principis establerts al Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, motiu pel qual els contractes d'inclusió sociolaboral de persones amb discapacitat han de suposar l'accés a un treball escollit o acceptat lliurement per aquestes persones, en igualtat de condicions amb els altres treballadors, i en un mercat i un entorn laborals oberts, inclusivament accessibles.

Per un altre costat, es reconeixen per primera vegada els permisos dels assalariats que han de tenir cura de fills malalts o amb discapacitat, o el descans dels assalariats en els supòsits d'acolliment familiar, i no només de paternitat, maternitat o adopció. I, en general, la regulació dels permisos i descansos es perfecciona, la qual cosa ha de repercutir en una millora de la conciliació de la vida laboral i personal o familiar. En aquesta línia, convé posar de relleu l'ampliació del descans per maternitat de setze a vint setmanes, el qual d'altra banda s'amplia en dues setmanes més per cada fill si la mare o l'infant pateixen una discapacitat. Com també l'ampliació de dues a quatre setmanes del descans de la parella legal, que substitueix el descans per paternitat amb l'objectiu de donar cabuda a les noves realitats familiars existents. En aquest cas, el descans de la parella legal també s'amplia una setmana més si l'infant té una discapacitat. A més, aquestes millores en el règim dels descansos també es traslladen al descans per adopció.

En el mateix sentit, també s'amplien els permisos per cura d'un fill nou-nat, i es possibilita la compactació d'aquest permís d'acord amb l'empresari, s'afegeix un dia al permís per mort d'un familiar si l'enterrament és a l'estranger, i un dia més en cas d'infantar l'esposa o d'adopció, que es converteixen en cinc dies en cas que el part hagi sigut per cesària.

La millora de la seguretat jurídica a què s'ha fet referència anteriorment també es deriva d'una regulació més detallada, mitjançant aquesta Proposició de llei, de la jornada laboral, del càlcul dels salaris, i de les modalitats i formalitats inherents a la finalització de la relació laboral. En aquest sentit, la nova regulació relativa als acomiadaments és coherent amb la millora de la situació econòmica i social actuals, i introdueix mecanismes prudents i moderats de flexibilització que tenen com a finalitat incentivar la contractació i millorar l'ocupabilitat dels assalariats. A tall d'exemple, en el cas de l'acomiadament no causal, no s'altera el nombre de dies per any ni el màxim de dies que conformen el càlcul de la indemnització, i només es redueix el preavís de 90 a 30 dies, atès que és un fet notori que en la majoria dels casos aquest preavís no es fa efectiu i se n'havia desvirtuat, per tant, la raó de ser.

Pel que fa al règim sancionador de la Proposició de llei, s'incorpora un nou catàleg de sancions derivades de l'aprovació coetània eventual de la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, que garanteix per primera vegada l'exercici dels drets de vaga i de tancament patronal, entre altre mesures de conflicte col·lectiu.

La Proposició de llei que ens ocupa suposa un avenç destacable i introdueix canvis significatius en l'àmbit dels drets col·lectius dels assalariats i de la negociació col·lectiva. En efecte, tal com s'explica en l'exposició de motius de la norma, potser aquest és l'àmbit on el Codi de relacions laborals vigent ha produït uns resultats menys exitosos, atès que a criteri del Govern es van regular uns mecanismes de representació i negociació col·lectiva més aviat propis de sistemes de relacions laborals en què hi ha una presència important de mitjanes i grans empreses, la qual cosa no és el cas del teixit empresarial andorrà en què imperen les petites empreses. A més, el fet que no faci ni tan sols deu anys que aquests drets col·lectius existeixen al nostre país, i el nivell elevat de rotació d'assalariats a les empreses, tenint en compte l'estacionalitat important existent en els sectors productius cabdals del turisme i el comerç, són altres factors que han contribuït a resultats no suficientment satisfactoris, tant pel que fa al nombre de delegats dels assalariats escollits com pel que fa al nombre de convenis o acords col·lectius subscrits.

Per aquest motiu era necessari adoptar tot un seguit de mesures amb la finalitat de facilitar, fomentar i afavorir la convocatòria d'eleccions per escollir representants dels assalariats a les empreses, la qual cosa porta a terme la Proposició de llei. Tres exemples en són la reducció del nombre mínim d'assalariats per escollir representants dels treballadors a les empreses en relació amb el règim vigent; l'ampliació de les atribucions i les garanties d'aquests representants, i el fet que s'encomani al Govern la convocatòria d'eleccions per designar delegats dels assalariats i els comitès d'empreses en un termini breu de temps, un cop entri en vigor la Llei qualificada de relacions laborals. En aquest ordre d'idees, convé assenyalar que el comitè d'empresa constitueix un nou òrgan de representació pensat per a les empreses amb un nombre més important d'assalariats, i es crea també amb l'objectiu de millorar la representació col·lectiva dels treballadors.

D'altra banda, pel que fa a la negociació col·lectiva, també s'ha volgut adaptar a la idiosincràsia del nostre país, i, per tant, la Proposició de llei incideix molt més en els convenis i acords col·lectius negociats i aprovats en l'àmbit empresarial, sense deixar de banda però els que puguin tenir caràcter sectorial o intersectorial, en els casos escaients.

Finalment, és important posar de relleu que la Proposició de llei obre la porta a la creació futura d'una fons de capitalització com a instrument que s'ha de nodrir de les aportacions d'empresaris i assalariats, i que pot servir per respondre de forma adequada a contingències diverses en el marc del desenvolupament de la relació laboral i de la finalització del contracte de treball.

Conclusió

El Govern considera que la Proposició de llei qualificada de relacions laborals promou un marc legislatiu en matèria de relacions laborals plenament adaptat a les necessitats econòmiques i socials actuals del nostre país i a les especificitats que el caracteritzen, intenta trobar solució a les problemàtiques que l'aplicació pràctica del Codi de relacions laborals vigent ha evidenciat en els darrers anys, i, alhora, és conforme amb els compromisos internacionals subscrits. Així, aquesta Proposició de llei, juntament amb la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal i la Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, han de ser els fonaments del nou ordenament jurídic laboral en els pròxims anys, i constituir el marc de referència d'un nou període de creixement econòmic i social per al nostre país.

Per tot l'esmentat anteriorment, el Govern emet un criteri favorable pel que fa al contingut de la Proposició de llei qualificada de relacions laborals.

3- PROCEDIMENTS ESPECIALS

3.2.2 Proposicions de llei qualificada

Edicte

El síndic general, d'acord amb les previsions de l'article 90 del Reglament del Consell General,

Disposa

Publicar el criteri del Govern relatiu a la **Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal**.

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

Casa de la Vall, 9 de novembre del 2017

Vicenç Mateu Zamora
Síndic General