



Butlletí del Consell General

Núm. 84/2017

Casa de la Vall, 9 de novembre del 2017

SUMARI

2- PROCEDIMENT LEGISLATIU COMÚ

2.2 Proposicions de llei

Publicació del criteri del Govern relatiu a la **Proposició de llei qualificada de relacions laborals.** pàg. 2

3- PROCEDIMENTS ESPECIALS

3.2.2 Proposicions de llei qualificada

Publicació del criteri del Govern relatiu a la **Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal.** pàg. 4

Publicació del criteri del Govern relatiu a la **Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.** pàg. 6

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 tracta.

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 i 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

Criteri del Govern relatiu a la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal

El Govern ha examinat la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal, 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 se sotmet al criteri del Govern arriba nou anys després 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, dos textos legislatius que no han aconseguit fomentar suficientment una major representació sindical.

Aquest nou text, per tant, busca corregir aquesta mancança i incentivar l'exercici de l'acció sindical a les empreses, tot propiciant l'entesa entre assalariats i empresaris en matèria de relacions laborals. Així mateix, es pretén potenciar l'acció institucional de les organitzacions sindicals i patronals en benefici del foment de l'ocupació i de la creació de riquesa. Objectius, tots ells, que el Govern comparteix plenament.

Des d'un punt de vista global, el text presentat suposa una millora –respecte de la Llei vigent– en el desenvolupament de l'article 18 de la Constitució, que reconeix el dret de creació i funcionament d'organitzacions empresarials, professionals i sindicals.

D'altra banda, cal destacar que la Proposició de llei s'alinea amb les premisses de la Carta Social Europea revisada, ratificada per Andorra el 30 de juny del 2004, tant pel que fa a l'adequació de la legislació a les necessitats actuals en matèria social, com també en el compliment dels compromisos internacionals. En aquest sentit, aquest text s'inscriu en l'avenç progressiu de la legislació andorrana en del camí de l'Europa del progrés social i econòmic de manera conjunta i harmonitzada.

Tal com s'ha dit en els altres criteris emesos de forma coetània, el Govern entén que l'anàlisi de la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal s'ha de realitzar conjuntament amb les altres dues altres proposicions de llei qualificades que l'acompanyen, a saber la de relacions laborals i la de mesures de conflicte col·lectiu. La redacció conjunta d'aquestes tres normes, que dona coherència i estabilitat a l'àmbit del dret que desenvolupen,

completen de manera harmonitzada el marc legal de les relacions laborals. Aquesta triple proposta, derivada de l'experiència acumulada i dels neguits dels principals actors de les relacions laborals, suposa un millor encaix en la realitat sociolaboral del país i conforma un marc normatiu que respon a les necessitats actuals i futures que són les nostres.

La regulació conjunta de l'acció sindical i patronal cobreix una llacuna fins ara existent en l'ordenament jurídic, ja que amb l'entrada en vigor del Codi de Relacions Laborals només 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. En aquesta mateixa línia, la Proposició de llei crea el Registre d'Organitzacions Empresarials com a corol·lari del Registre d'Organitzacions Sindicals.

A més, la Proposició de llei recull amb més detall i claredat els drets, les competències i el nivell de representativitat de les organitzacions sindicals i patronals. Aquesta nova regulació ha de contribuir a homologar l'ordenament jurídic andorrà a les recomanacions l'Organització Internacional del Treball, i, alhora, permeten incidir en una millora de la seguretat jurídica.

En aquest sentit cal destacar la regulació del dret dels assalariats afiliats a un sindicat de constituir seccions sindicals d'empresa; així com el dret dels delegats sindicals d'aquestes seccions de participar activament en la negociació col·lectiva i en l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu. Aquestes previsions són cabdals per fer efectiva la participació i la coresponsabilitat dels agents socials implicats.

El text presentat actualitza l'abast d'actuació de les organitzacions sindicals, i estableix criteris més assumibles per determinar nivells de representativitat. En la legislació encara vigent el grau de representativitat està marcat pel percentatge de delegats en còmput global que tingui el sindicat; en canvi, la Proposició de llei el substitueix pel percentatge de delegats o membres del comitè d'empresa escollits. Aquesta modificació és una fita de gran importància, ja que facilita de manera clara l'assoliment de les condicions mínimes perquè les organitzacions sindicals tinguin al seu abast poder exercir la representació institucional davant de les administracions públiques i el Consell Econòmic i Social –del qual se'n parlarà més endavant–, així com per poder accedir a subvencions públiques.

Així mateix, queda clarament definit el dret dels assalariats afiliats a un sindicat de constituir seccions sindicals d'empresa, i d'escollir delegats sindicals per

participar activament en la negociació col·lectiva; així com a rebre la informació de què disposin els delegats dels assalariats i els membres del comitè d'empresa, i a ser consultats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu. Amb aquestes mesures s'equilibra la participació dels agents socials en les relacions laborals i es fomenta la coresponsabilitat en la resolució dels eventuais conflictes que puguin sorgir.

Per últim, una novetat de significativa importància que suposa la Proposició de Llei és la creació del Consell Econòmic i Social com a òrgan consultiu i d'assessorament, amb la finalitat de garantir la participació dels agents socials a les institucions i generar diàleg, cooperació i concertació en matèria socioeconòmica, laboral i ocupacional, i que estarà constituït per representants del Govern i dels agents socials, amb preferència per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, i amb la presència, d'altra banda, de les entitats cíviques. Les funcions del Consell Econòmic i Social seran, entre d'altres, emetre dictàmens sobre els avantprojectes de llei i projectes de reglament que regulin matèries socioeconòmiques, laborals i d'ocupació.

Conclusió

El Govern entén, doncs, que la Proposició de Llei qualificada d'acció sindical i patronal avança substancialment en el reconeixement dels drets sindicals i patronals. I ho fa millorant la representativitat dels assalariats i regulant per primera vegada d'una forma completa la representativitat dels empresaris, amb el doble objectiu de desenvolupar la democràcia en el si de les relacions laborals i de crear estructures que fomentin el diàleg entre els interlocutors socials.

Per tot l'exposat, el criteri del Govern a la Proposició de Llei qualificada d'acció sindical i patronal és favorable.

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 mesures de conflicte col·lectiu**.

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 mesures de conflicte col·lectiu

El Govern ha examinat la Proposició de Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, 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 qualificada de mesures de conflicte col·lectiu té com a finalitat principal, tal com es fa constar en l'exposició de motius, desplegar per via legal el dret fonamental establert a l'article 19 de la Constitució, segons el qual tant els assalariats com els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials. En concret, l'article 19 esmentat determina que *“els treballadors i els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials. La llei regularà les condicions d'exercici d'aquest dret per garantir el funcionament dels serveis essencials de la comunitat.”*

Aquesta norma desenvolupa doncs aquest dret fonamental mitjançant la regulació de les diverses mesures de conflicte col·lectiu existents, que són el conflicte col·lectiu pròpiament dit, el dret de vaga i el dret de tancament patronal.

En aquest sentit, aquesta norma suposa un pas endavant significatiu pel que fa al reconeixement dels drets laborals dels assalariats i els empresaris als efectes de poder defensar els seus interessos econòmics i socials, atès que fins ara no existia cap Llei que regulés i desenvolupés aquesta matèria, tenint en compte a més que aquest desenvolupament normatiu es fa mitjançant l'articulació de solucions modernes i coherents amb el principi de participació dels actors socials en la millora de les condicions laborals.

Al mateix temps, aquesta nova normativa permet aprofundir en el compliment del conjunt de disposicions de la Carta Social Europea revisada que el nostre país encara no havia pogut ratificar, i en concret pel que fa a l'article 6, intintular “dret de negociació col·lectiva”, en què es reconeix el dret dels treballadors i dels patrons a emprendre accions col·lectives en cas de conflictes d'interès, inclòs el dret de vaga, sense perjudici de les obligacions que puguin resultar dels convenis col·lectius vigents.

En definitiva, la Proposició de Llei de mesures de conflicte col·lectiu completa i culmina el marc normatiu de les relacions laborals al nostra país. Un

marc normatiu que, d'altra banda, s'actualitza en virtut de la Proposició de llei qualificada de relacions laborals i de la Proposició de llei qualificada d'acció sindical i patronal, les quals fan l'objecte de dos altres criteris.

La Proposició de llei que ens ocupa, més enllà de donar continuïtat als compromisos adquirits amb els organismes internacionals dels quals Andorra forma part, també adopta solucions adaptades a la realitat del Principat d'Andorra, i, alhora, s'inspira en les solucions jurisprudencials que els països del nostre entorn han hagut d'aportar en els casos en què les normes legals en matèria de les mesures de conflicte col·lectiu no eren prou clares o entenedores. En resulta per tant un text legal ampli, complet i precís que, d'altra banda, també ha tingut en compte les aportacions que han fet els representants dels empresaris i els assalariats del nostre país.

La Proposició de llei de mesures de conflicte col·lectiu fa referència en primer lloc, de forma genèrica, al conflicte col·lectiu, a saber la controvèrsia que sorgeix en el si de les relacions de treball entre un col·lectiu d'assalariats i un o diversos empresaris. Aquesta mesura, incompatible amb l'exercici del dret de vaga i que no es pot emprar per modificar allò pactat en un acord o conveni col·lectiu, comporta l'inici d'un procediment formal, mitjançant el Departament de Treball del Govern, en què s'ha d'intentar una conciliació, i, si això no és possible, cal sotmetre's a un arbitratge que finalitza amb un laude de compliment obligatori. Així doncs, el text legal regula de forma detallada quines parts estan legitimades per instar el conflicte col·lectiu en els àmbits empresarial, sectorial i intersindical, els requisits de l'escrit que hi dona inici, i com es desenvolupen tant l'acte de conciliació com el procediment arbitral.

Posteriorment, la Proposició de llei que ens ocupa incideix en la vaga, 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 diverses empreses, els seus representants o les organitzacions sindicals, per defensar el seus interessos. El dret de vaga es desglossa en un contingut individual i un contingut col·lectiu, que la norma desenvolupa, i també estableix la prohibició de renunciar-hi individualment, sense perjudici que els convenis col·lectius puguin preveure el compromís de no fer vaga mentre siguin vigents.

La Proposició de llei també regula d'una forma detallada i seguint l'experiència del dret comparat, en quins casos puntuals i taxats s'ha de considerar prohibida la vaga, atès que la limitació de l'exercici d'un dret fonamental s'ha d'interpretar de forma

restrictiva. A més, es preveuen quines són les parts legitimades per instar la vaga, i quin és el procediment i els requisits escaients per aprovar-la. També es fa referència a la seva notificació, i es regula amb precisió el comitè de vaga, com a òrgan representatiu dels assalariats en vaga, i les funcions que té atribuïdes.

De la mateixa manera, la norma legal incideix en els serveis i treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga, en les obligacions de publicitat de la vaga quan afecta l'Administració pública o qualsevol empresa de servei públic o d'interès general, i en la possibilitat que el Govern nomeni un mediador durant la vaga.

A continuació, la Proposició de llei regula amb detall i, des de la perspectiva del Govern, amb bon criteri i de forma equilibrada, la qüestió relativa a la garantia del funcionament dels serveis essencials, és a dir aquells serveis el manteniment dels quals és necessari per garantir el contingut essencials 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. En aquests casos, el Govern ha d'adoptar els acords necessaris i motivats per conciliar l'exercici del dret de vaga amb la garantia del funcionament essencial dels serveis.

Finalment, la norma que ens ocupa enuncia els supòsits de finalització de la vaga, i els efectes que se'n deriven pel que fa a la prestació del treball, el pagament del salari, la cotització a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i les prestacions socials que hi són inherents.

En darrera instància, la Proposició de llei desenvolupa el dret de tancament patronal com a tercera vessant de les mesures de conflicte col·lectiu i, al mateix temps, com a corol·lari del dret de vaga. En aquest cas, es tracta de la mesura que decideix unilateralment una empresa o un conjunt d'empreses i que implica el seu tancament temporal. Aquest dret només es pot exercir en cas de vaga o conflicte col·lectiu irregular, i sempre que hi hagi situacions de perill per a la seguretat o la integritat de les persones o els béns, o l'ocupació il·legal del centre de treball, entre altres supòsits taxats. Però no es pot emprar per impedir o limitar l'efectivitat d'una vagada, o per sancionar una vaga.

El text legal també incideix en els requisits de notificació i d'autorització per part del Govern, en els supòsits concrets de finalització del tancament patronal, i en els efectes associats en relació amb la prestació del treball, el pagament del salari, la cotització a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i les prestacions socials que hi són inherents.

Pel que fa a les disposicions finals, convé destacar les que fan possible i traslladen la possibilitat d'exercir el dret de vaga als treballadors de l'Administració pública

Conclusió

Atès que la Proposició de llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu permet, mitjançant una regulació moderna, garantista, ponderada i adaptada a la idiosincràsia del nostre país, desenvolupa per primera vegada i adequadament el dret fonamental dels treballadors i empresaris a la defensa dels seus interessos econòmics i socials, mitjançant les tres modalitats existents de mesures de conflicte col·lectiu, en coherència amb la resta de l'ordenament jurídic laboral, el Govern emet un criteri favorable al respecte.