

DECRET LEGISLATIU DEL 30-5-2018 DE PUBLICACIÓ DEL TEXT REFÓS DE LA LLEI 35/2008, DEL 18 DE DESEMBRE, DEL CODI DE RELACIONS LABORALS.

Decret

Vist l'article 59 de la Constitució andorrana, segons el qual, mitjançant una llei, el Consell General pot delegar l'exercici de la funció legislativa en el Govern;

Vista la delegació legislativa a favor del Govern establerta en la disposició final catorzena de la Llei 27/2017, del 30 de novembre, de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, fet a Nova York el 13 de desembre del 2006, segons la qual s'encarrega al Govern que publiqui al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra el text refós de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals que inclogui les modificacions introduïdes fins llavors en aquesta Llei;

Vist que, en compliment del que preveu la disposició final catorzena de la Llei 27/2017, es refon en aquest Decret legislatiu el contingut de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, en què s'inclouen les modificacions que dimanen de la Llei 26/2014, del 30 d'octubre, de patents, i de la Llei 27/2017 esmentada;

A proposta del ministre d'Afers Socials, Justícia i Interior, el Govern, en la sessió del 30 de maig del 2018, aprova aquest Decret legislatiu amb el contingut següent:

Article únic

S'aprova la publicació al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra del text refós de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, que entrarà en vigor l'endemà de ser-hi publicat.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 30 de maig del 2018

Antoni Martí Petit

Cap de Govern

Text refós de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals

Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest Codi és aplicable a totes les relacions laborals que es desenvolupen al Principat. També és aplicable a les relacions laborals que s'inicien o es formalitzen entre empreses establertes al país i treballadors quan l'objecte del treball és a l'estranger, llevat que en el contracte les parts hagin convingut l'aplicació de la llei del país.

Article 2. Exclusions

1. Queden exclosos d'aquesta regulació:

- a) El personal de l'Administració pública en la forma que ve definida al Codi de l'Administració quan, a l'empara d'una llei, la relació es regula per normes administratives o estatutàries.
- b) El treball amistós quan es realitzi de forma esporàdica, sense retribució i, en tot cas, per una durada inferior a dos dies naturals.
- c) Els treballs familiars excepte si es demostra la condició d'assalariats de les persones que els porten a terme.

Es consideren familiars, a aquests efectes, el cònjuge, els descendents, els ascendents i altres

parents per consanguinitat o afinitat fins el segon grau inclòs.

Als efectes d'aquest Codi, té la consideració de cònjuge la persona unida per matrimoni o per situació legal de fet equivalent.

En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles 21, 22 i 24.

d) El treball gratuït al servei de la comunitat, anomenat de voluntariat social, i els treballs de bon veïnatge.

e) L'activitat que es limiti al sol fet d'exercir el càrrec de membre del Consell d'administració o dels òrgans directius d'una persona jurídica, realitzant únicament tasques inherents al càrrec, llevat que expressament s'indiqui el contrari.

f) El treball dels pastors i els contractes de parceria.

2. Es consideren relacions laborals de caràcter especial, regulades per aquest Codi amb caràcter no imperatiu i subsidiari en allò que no estigui expressament pactat:

a) Les dels penats en les institucions penitenciàries.

b) Les dels artistes en espectacles públics.

c) Les dels treballadors discapacitats, si treballen com a usuaris d'algun dels programes d'inserció laboral que es desenvolupin en el marc de la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat, de data 17 d'octubre del 2002.

d) Les dels esportistes professionals.

e) Les dels usuaris del Programa d'inserció sociolaboral del Govern, mentre estiguin donats d'alta com a assalariats del Programa.

f) Qualsevol altre treball que sigui declarat expressament com a relació laboral de caràcter especial per una llei.

Article 3. Jerarquia normativa

Els drets i les obligacions derivats de la relació laboral es regulen per:

a) Les disposicions contingudes a la Constitució.

b) Els tractats i acords internacionals vigents al Principat.

c) Les disposicions legals.

d) Els convenis col·lectius en els àmbits que determina l'ordenament jurídic.

e) Les disposicions reglamentàries.

f) En matèria de seguretat i salut en el treball, a manca de regulació expressa, tenen caràcter supletori les disposicions dels convenis aprovats per l'Organització Internacional del Treball (OIT).

g) La voluntat de les parts segons el contracte de treball, sempre que el seu objecte sigui lícit i no estableixi, en perjudici de la persona treballadora, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius.

h) Els usos i costums professionals, que només són aplicables en defecte de disposicions legals, reglamentàries, convencionals o contractuals. Els costums i usos professionals requereixen sempre l'aportació de prova.

2. Els conflictes que es puguin originar en aplicació de dues o més normes laborals, estatals o convencionals, es resolen mitjançant l'aplicació de la disposició més beneficiosa per al treballador apreciada en el seu conjunt, i en còmput anual, respecte als conceptes que siguin quantificables.

Article 4. Principis generals

Tant l'empresari com el treballador han d'obrar de bona fe en l'execució del contracte i evitar qualsevol abús de dret, conducta antisocial o discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició

personal o social, així com d'afiliació, o no-afiliació, a un sindicat. Són nul·les les clàusules que constitueixin un acte de discriminació i qualsevol de les parts, individualment o de manera col·lectiva, en pot demanar la declaració de nul·litat als tribunals.

Els manaments del Codi són imperatius i, llevat d'indicació contrària, constitueixen uns mínims irrenunciables de compliment obligatori per a treballadors i empresaris. En cas de dubte, la interpretació i l'aplicació s'ha de fer d'acord amb el principi in dubio pro operario.

Títol II. Contracte de treball

Capítol primer. Disposicions generals

Article 5. Definició

Es considera contracte de treball el contracte pel qual una persona es compromet, verbalment o per escrit, a prestar personalment un treball per compte d'una altra persona, dins el seu àmbit d'organització i direcció, mitjançant una remuneració de qualsevol naturalesa, anomenada salari.

Article 6. Classes de contractes segons la durada

El contracte de treball pot establir-se:

- a) per temps indefinit o indeterminat
- b) per un termini cert o determinat
- c) per a una obra o un servei concret
- d) per temporada
- e) mitjançant contractes fixos discontinus.

Article 7. Jurisdicció i procediment

La jurisdicció civil ordinària és competent per entendre dels conflictes derivats de la interpretació i l'execució dels contractes laborals d'acord amb la legislació vigent en matèria de procediment laboral.

Article 8. Prescripció i caducitat

Les accions derivades del contracte de treball prescriuen al cap d'un any.

Excepcionalment, la reclamació d'indemnitzacions per acomiadament té un termini de caducitat de 60 dies a comptar del moment en què la persona treballadora té coneixement de l'acomiadament, ja sigui per comunicació escrita, ja sigui perquè se li ha impedit treballar o accedir al lloc de treball o per qualsevol altra actuació de l'empresari que ho indiqui així. La reclamació d'indemnitzacions per desistiment unilateral de la persona treballadora té el termini de caducitat de 30 dies a comptar del moment en què l'empresari té coneixement del desistiment unilateral, ja sigui perquè ha rebut comunicació escrita, ja sigui per absència injustificada al treball de la persona treballadora durant almenys tres dies de treball seguits.

Capítol segon. Subjectes del contracte de treball

Article 9. Persona treballadora

Es considera treballador la persona física que s'obliga a prestar un servei o a realitzar una obra per compte de l'empresari, dins el seu àmbit d'organització i/o sota la seva direcció, a canvi d'una remuneració.

Es considera també treballador el soci que presta un servei o realitza una obra per compte de la societat de la qual és soci, sota la direcció dels òrgans socials, a canvi d'una remuneració. No obstant això, no es considera treballador si la seva participació en el capital social representa el 50% o més del mateix capital.

Article 10. Empresari

Es considera empresari:

- a) Tota persona física o jurídica legalment autoritzada a exercir una activitat al Principat, amb ànim de lucre o sense, que percep el producte del treball dels seus empleats, i els dirigeix i remunera.

b) Les empreses de treball temporal legalment autoritzades encara que la direcció del treball l'exerceixi l'empresa usuària.

c) Als efectes del Codi, les comunitats de béns, associacions, clubs esportius o d'oci o qualsevol persona física o jurídica que tingui personal assalariat.

Article 11. Transmissió d'empresa

La transmissió, la cessió o el canvi de titularitat d'una empresa comporta la subrogació del nou empresari en la titularitat dels drets i les obligacions laborals amb els treballadors, que conserven les mateixes condicions de treball i antiguitat.

En cas de transmissió, cessió o canvi de titularitat de l'empresa, l'empresari cedent respon solidàriament amb el cessionari de les obligacions laborals amb els treballadors amb contracte de treball anterior a la cessió, derivades de la relació anterior a la cessió.

Capítol tercer. Forma del contracte

Article 12. Forma del contracte

1. El contracte de treball pot formalitzar-se de manera escrita o verbal. En cas que el contracte s'hagi formalitzat verbalment, qualsevol de les parts pot compel·lir l'altra a formalitzar-lo per escrit.

2. Els contractes que determina específicament aquest Codi i els altres que, per les característiques de la jornada laboral o pel tipus especial de contraprestació, difereixen dels estipulats amb caràcter general, han de ser formalitzats per escrit.

3. Els contractes verbals s'entenen, llevat de prova en contra, per temps indefinit.

4. La normativa continguda en reglaments interns de l'empresa només pot ser al·legada en perjudici de la persona treballadora si prèviament se li ha lliurat un exemplar de la normativa i si la persona treballadora, com a prova de coneixement, ha retornat un duplicat

a l'empresari, amb la menció expressa "Llegit el dia...".

Article 13. Contractes plurals

El contracte es formalitza sempre entre l'empresari i cada un dels treballadors individualment.

El treball especialment encomanat per l'empresari a una colla o un grup de treballadors crea una relació laboral bilateral i individual amb cada un d'ells.

Capítol quart. Durada del contracte

Article 14. Període de prova

El període de prova s'ha de pactar per escrit, tant pels contractes de durada indeterminada com pels de durada determinada i, si es preveu, no pot ser superior a un mes.

En la contractació de càrrecs directius, de responsabilitat o tècnics, en què la retribució pactada sigui superior a tres vegades el salari mínim vigent, el període de prova pactat per escrit pot ser de fins a tres mesos. Si la retribució és superior a cinc vegades el salari mínim, el període de prova pot arribar fins a sis mesos.

Els temps màxims previstos en aquest article per la durada del període de prova poden ser modificats per conveni col·lectiu.

No és possible pactar un període de prova si el treballador ja havia estat contractat anteriorment per l'empresa en un lloc de treball similar al del nou contracte en un termini inferior als 5 anys.

El temps treballat durant el període de prova computa, a tots els efectes, en l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

Durant el període de prova tant el treballador com l'empresari poden resoldre lliurement en qualsevol moment el contracte establert.

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

La contractació per una durada determinada o per a una obra o servei concret ha de formalitzar-se sempre per escrit, i s'hi ha d'indicar l'objecte, que ha de ser la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat de l'empresa. El contracte ha d'indicar de forma expressa la data precisa o el moment o la situació concreta que determina l'acabament de la relació laboral.

Si en el contracte no es fixa una data certa per a l'acabament de la relació laboral, s'ha de notificar per escrit a la persona treballadora la fi de la relació amb una antelació mínima de quinze dies naturals. La manca d'aquesta comunicació equival a la resolució de la relació laboral per voluntat unilateral de l'empresari, que ha de satisfer la indemnització corresponent a la persona treballadora, d'acord amb l'article 98.2.

Article 16. Contractes de temporada

Els contractes per una temporada s'assimilen, als efectes del Codi, als contractes per una durada o obra determinada.

Article 17. Contractes fixos discontinus

S'entén per contracte fix discontinu el contracte indefinit que es concerta per dur a terme treballs que tenen el caràcter de fix-discontinus i es repeteixen en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa. Els contractes fixos discontinus s'han de formalitzar per escrit i s'hi ha de fer constar la durada estimada de l'activitat i la forma i l'ordre de la convocatòria, i també la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

S'entén per convocatòria la comunicació dirigida a la persona treballadora per començar l'activitat cíclica de la prestació del servei. Les persones treballadores han de ser convocades 15 dies abans d'iniciar la tasca contractada i per ordre de més a menys antiguitat dins de cada categoria professional.

La persona treballadora convocada ha de contestar dins el termini de 10 dies; altrament, s'entén que desisteix del contracte.

Article 18. Contractes d'interinitat

Els contractes d'interinitat són els que es concerten per atendre supòsits com els següents:

- Substitució d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball per descans per maternitat, paternitat o adopció, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal, privació de llibertat o excedència.
- Ocupació d'un lloc de treball pendent de cobertura definitiva per un procés determinat de selecció.

Els contractes d'interinitat s'han de formalitzar per escrit, i s'hi ha d'indicar el treballador substituït, la causa de la substitució i el lloc de treball que s'ha d'ocupar.

El contracte d'interinitat finalitza en el moment en què s'incorpora a la feina la persona substituïda o la persona seleccionada.

Article 19. Successió de contractes per durada determinada

1. S'entén que hi ha successió de contractes quan entre un contracte i l'altre no ha transcorregut un termini mínim de 60 dies naturals.
2. En el cas de successió de contractes, l'antiguitat, el dret a vacances i tots els altres avantatges que corresponguin al treballador es computen des de l'inici del primer contracte.
3. La successió de més de dos contractes per una durada determinada resta prohibida. En cas de nova contractació, és a dir, en cas d'un tercer contracte, aquest contracte s'entén per temps indefinit i es considera, a tots els efectes, que la data d'inici de la relació laboral és la de l'inici del primer contracte.

4. Les disposicions contingudes en els paràgrafs anteriors no són aplicables a les empreses de treball temporal.

Article 20. Contractació per a treballs de curta durada

1. La contractació de treballadors per a activitats de curta durada, que en cap cas no poden excedir 15 dies naturals, s'ha de formalitzar per escrit i s'ha de declarar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social en el termini màxim de les 48 hores següents a la contractació. En el cas de contractar treballadors estrangers, cal declarar-ho al Servei d'Immigració abans que comenci la relació laboral.

2. Els treballadors contractats per a activitats de curta durada tenen els mateixos drets i les mateixes obligacions que els treballadors fixos.

Capítol cinquè. Treball dels menors

Article 21. Treball dels menors

Sense excepció de cap mena, resta prohibida la contractació i la prestació de qualsevol treball, remunerat o gratuït, dels menors de 14 anys.

Els menors d'edat que tinguin 14 o 15 anys no poden exercir cap activitat laboral durant el període escolar. Poden treballar durant els períodes de vacances escolars, fins a un màxim de dos mesos per any, sempre que es tracti de treballs lleugers i que no siguin nocius per al seu desenvolupament físic o moral, però han d'efectuar almenys 15 dies naturals i consecutius de vacances d'estiu, i la meitat del temps escolar de vacances en els altres períodes.

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, els menors que tinguin 14 i 15 anys poden efectuar un aprenentatge laboral dins el marc d'un programa de formació socioeducativa, integrat en el calendari i l'horari escolar i tutelat pels ministeris competents en matèria d'ensenyament i benestar, fins a la fi de l'escolaritat obligatòria.

Els menors que tinguin 16 o 17 anys poden exercir treballs adequats a la seva edat, de caràcter lleuger, i que no siguin nocius per al seu desenvolupament físic o moral.

Als efectes d'aquest article s'entén per treballs lleugers o de caràcter lleuger tots els treballs que per raó de la mateixa natura de les tasques que impliquen i les condicions particulars en què s'hagin de realitzar:

a) No puguin perjudicar la seguretat, la salut o el desenvolupament dels infants.

b) No afectin l'assiduitat escolar, la seva participació en programes d'orientació o de formació professionals o les seves aptituds per aprofitar l'ensenyament que reben.

Article 22. Jornada laboral

Els menors que tinguin 14 o 15 anys no poden treballar més de 6 hores diàries, amb una interrupció d'almenys una hora al dia i amb un període de descans setmanal d'almenys dos dies consecutius.

Els menors que tinguin 16 o 17 anys no poden treballar més de 8 hores diàries, amb una interrupció d'almenys una hora al dia i amb un període de descans setmanal d'almenys dos dies consecutius.

En tots els casos entre jornada i jornada de treball els menors han de tenir un descans mínim d'almenys 12 hores consecutives.

Article 23. Forma del contracte

1. El contracte de menors, degudament establert en un imprès oficial que facilita el Servei d'Inspecció de Treball, el signen l'empresari i el representant legal del menor, o el mateix menor, si és emancipat, i es presenta al Servei d'Inspecció de Treball per a aprovació juntament amb els documents següents:

a) Els que acreditin la identitat i l'edat del menor.

b) El certificat mèdic, llevat del cas de treballs de menors escolaritzats a Andorra, lliurat per un metge del Principat, que acrediti que el menor no té cap malaltia que desaconselli el treball.

c) En el cas de menors estrangers, l'autorització d'immigració del menor i la del seu representant legal.

2. El menor de 18 anys s'ha de sotmetre a un examen mèdic amb una freqüència mínima anual. L'empresari ha de mantenir arxivats els certificats mèdics, a disposició de l'autoritat laboral que ho sol·liciti, durant un període de tres anys.

Article 24. Treballs prohibits i excepcions

1. Resta prohibit als menors de 18 anys treballar durant la nit, amb excepció dels treballs que tradicionalment es desenvolupen en horari nocturn, que es regeixen per les disposicions relatives al contracte d'aprenentatge. Als efectes del que prescriu aquest article, s'entén per nit el període comprès entre les 22 hores i les 8 hores de l'endemà.

2. En tot cas, queda absolutament prohibit, sense excepció, que els menors de 18 anys treballin en hores extraordinàries.

3. Resten prohibits als menors de 18 anys els treballs perillosos. Es consideren perillosos i resten prohibits als menors de 18 anys els treballs:

a) Que superen objectivament les seves capacitats físiques o psicològiques.

b) Que presentin riscos d'accident que es consideri que no poden identificar o prevenir per la manca de consciència respecte de la seguretat o per la manca d'experiència o de formació pròpia dels joves.

c) Que puguin implicar una exposició nociva a agents tòxics, cancerígens, que produeixin alteracions genètiques hereditàries, que tinguin efectes nefastos

per al fetus durant l'embaràs o que tinguin qualsevol efecte nefast o crònic per a l'ésser humà.

d) Que puguin implicar una exposició nociva a radiacions.

e) Que posin en perill la seva salut per exposar-los al fred o la calor extrems, a sorolls o a causa de vibracions.

f) En general, els procediments i treballs que impliquin riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament, derivats de la manca d'experiència, de la inconsciència davant els riscos existents o virtuals, o el desenvolupament encara incomplet dels joves. Es consideren procediments i treballs que poden comportar riscos específics:

- Els que impliquen una exposició nociva a agents físics, biològics i químics.

- La fabricació i la manipulació d'explosius, de gasos - comprimits, líquats o dissolts -, de recipients que continguin agents químics tòxics, corrosius o explosius.

- Els que impliquen relació amb recintes d'animals ferotges o verinosos i amb el sacrifici industrial d'animals.

- Els treballs a una determinada alçada o que impliquen riscos d'enderroc o treballs de tipus elèctric d'alta tensió o els que tenen un ritme de treball condicionat per màquines o són remunerats en funció del resultat.

4. S'exceptuen de la prohibició els contractes d'aprenentatge en els supòsits en què l'activitat o treball sigui imprescindible per a l'adquisició dels coneixements o la formació específica d'un ofici o professió i que, sota la vigilància especial de l'empresa pel que fa a la seguretat i la salut, el menor aprengui, a més dels coneixements de l'ofici o professió, a identificar els riscos i a prendre mesures de prevenció.

Capítol sisè. Contractes especials

Secció primera. Contracte d'aprenentatge

Article 25. Contracte d'aprenentatge

S'entén per contracte d'aprenentatge el contracte mitjançant el qual l'empresari s'obliga a ensenyar de manera tècnica i pràctica un ofici o un treball a un menor d'edat o un major discapacitat, utilitzant a la vegada el treball de l'aprenent, a qui ha de retribuir, i tenint una especial cura d'aquest en l'elecció de les tasques encomanades de manera que es puguin dur a terme amb seguretat total.

Les normes d'aquest títol són aplicables als contractes d'aprenentatge que no estiguin regulats per una llei específica.

Article 26. Durada del contracte

El contracte d'aprenentatge es formalitza per una durada determinada que no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys. El servei competent del Govern pot, de manera motivada, autoritzar contractes d'aprenentatge per una durada inferior o superior.

El contracte es perllonga per la durada pactada fins i tot si el menor arriba a la majoria d'edat, llevat que aquest opti per resoldre'l mitjançant un preavis amb una antelació mínima de 15 dies.

Article 27. Forma del contracte d'aprenentatge

El contracte d'aprenentatge, establert en un imprès oficial facilitat pel Servei d'Inspecció de Treball, el signen l'empresari i el representant legal de l'aprenent, o el mateix aprenent si està capacitat per signar-lo, i es presenta al Servei d'Inspecció de Treball perquè sigui aprovat, juntament amb la documentació acreditativa de les circumstàncies següents:

1. La identitat i l'edat de la persona aprenent.

2. El certificat mèdic lliurat per un metge del Principat que acrediti que la persona aprenent no té cap malaltia que desaconselli l'aprenentatge projectat.

3. En el cas d'estrangers, l'autorització d'immigració de l'aprenent i, si és menor no emancipat o major incapacitat, la del seu representant legal.

4. El nom i la qualificació professional del responsable de la seguretat i de la formació pràctica de la persona aprenent.

Article 28. Prestació de l'empresari

1. L'empresari està obligat a remunerar l'aprenent amb un salari que no pot ser inferior al salari mínim que li correspondria d'acord amb la seva edat, reduït fins a un màxim d'un 40 per cent dins el primer semestre d'aprenentatge, d'un 30 per cent durant el segon semestre, d'un 20 per cent durant el tercer semestre i d'un 10 per cent dins el quart semestre.

2. Ultra les obligacions generals recollides en aquest Codi, l'empresari ha de tenir cura de l'aprenent i en especial:

a) Proporcionar-li, en les millors condicions, els ensenyaments tècnics o pràctics del seu ofici, de la seva indústria o l'activitat.

b) Instruir-lo en els aspectes relacionats amb la disciplina de l'empresa fent les recomanacions necessàries i, en cas de falta greu, notificant-ho immediatament al responsable legal, si és menor d'edat no emancipat o major incapacitat.

c) Extrepar la precaució pel que fa a la seguretat i la salut de l'aprenent, procurant sempre que l'execució de les tasques especialment perilloses dins el treball no les faci l'aprenent, sinó un operari qualificat.

d) Nomenar una persona responsable de la seguretat i de la formació pràctica per a cada aprenent.

e) Atorgar a l'aprenent els permisos retribuïts necessaris per a la seva formació teòrica, d'acord amb els plans formatius establerts pel Govern.

Article 29. Autorització i verificació de les condicions contractuals

1. Per determinar la procedència del contracte d'aprenentatge, el Servei d'Inspecció de Treball ha d'examinar el tipus d'ofici, indústria o activitat projectats, les condicions que s'ofereixen a l'aprenent, i els mitjans de què disposa l'empresari per ensenyar tècnicament i pràcticament l'aprenent. La denegació ha de ser motivada i té la consideració d'acte administratiu.

2. Correspon al Servei d'Inspecció de Treball o als organismes de formació competents fer les inspeccions que considerin convenientes als llocs de treball on treballen aprenents, per comprovar l'activitat de l'aprenent i observar les estructures que l'empresari posa a la seva disposició d'acord amb l'ofici, la indústria o l'activitat de què es tracti i, en general, per comprovar el compliment de la normativa vigent.

Article 30. Certificat d'aprenentatge

1. A la fi del període d'aprenentatge, l'empresari ha de lliurar a l'aprenent un certificat acreditatiu del seu aprenentatge en què s'ha de fer esment de la durada de l'aprenentatge i la seva capacitat per desenvolupar l'ofici, la indústria o l'activitat.

2. El Govern ha de lliurar els certificats acreditatius del seguiment dels cursos teòrics als quals hagi assistit l'aprenent, d'acord amb els plans formatius establerts pel Govern.

Secció segona. Contractes d'inserció sociolaboral

Article 31. Contractes en condicions especials

El Servei d'Inspecció de Treball pot autoritzar un contracte d'inserció sociolaboral en condicions especials per als usuaris dels programes d'inserció

sociolaboral del Govern i d'altres entitats que hagin signat el conveni corresponent amb el Govern, amb l'objectiu de fomentar la integració laboral, mitjançant orientació, formació, seguiment i suport, amb l'acord previ de la Comissió Nacional de Valoració (Conava), quan escaigui, i dels responsables dels dits programes, que fixen el contingut i les condicions de la relació laboral especialment per a cada cas.

Secció tercera. Treball en pràctiques formatives

Article 32. Treball en pràctiques formatives

1. Per formalitzar el contracte en pràctiques formatives és necessari que es compleixin els requisits següents:

a) Que l'estudiant estigui matriculat en un centre educatiu amb un pla d'estudis que inclogui la formació teòrica al centre i la pràctica a l'empresa.

b) Que el lloc de treball permeti a l'estudiant obtenir la pràctica professional adequada al pla d'estudis de la formació que es cursa.

c) Que l'estudiant no supleixi cap lloc de treball a l'empresa i que tingui un tutor d'empresa.

2. Les pràctiques formatives tenen lloc en les condicions següents:

a) Els estudiants andorrans o estrangers legalment residents al Principat matriculats en centres d'ensenyament autoritzats pel Govern, o en centres d'ensenyament estrangers radicats fora del Principat reconeguts oficialment com a centres de formació reglada, poden treballar en el si d'una empresa o entitat pública per tal de complir la formació pràctica exigida en el pla d'estudis; aquesta formació no pot tenir una durada superior al 60% del total de la formació i el treball no és remunerat llevat que ho estableixi la normativa reglamentària que estipuli el Govern en funció del pla d'estudis de cada formació.

b) La reglamentació ha de tenir en compte la presa en càrrec d'una assegurança quan sigui necessària,

de manera que sempre i en tot cas l'estudiant en practiques formatives es trobi cobert en els supòsits de malaltia o accident, responsabilitat civil i, si escau, una assegurança que cobreixi els riscos inherents i específics del treball en practiques.

3. En cas de treballs perillosos, s'ha de nomenar una persona encarregada de la seguretat de l'estudiant de conformitat amb el que preveu l'article 24, apartat

4. La formalització del contracte i la documentació necessària per a la realització del treball en pràctiques es fa d'acord amb la normativa reglamentària vigent.

5. Resten exclosos de la regulació del contracte en pràctiques formatives els contractes d'estudiants estrangers que efectuïn les pràctiques a Andorra en virtut de convenis d'intercanvi formatiu signats i tutelats pel ministeri competent en matèria d'educació, i els organismes oficials estrangers, que es regeixen pel conveni corresponent.

Secció quarta. Agricultura i ramaderia

Article 33. Masovers, mossos i treballadors agrícoles
Les relacions amb masovers que comportin l'execució de treballs sota les ordres i la direcció del propietari dels habitatges i les terres, així com la relació amb els mossos i altres treballadors agrícoles, s'han de subjectar, pel que fa als horaris i a les altres condicions de treball, a aquest Codi.

Capítol setè. Suspensions del contracte de treball

Article 34. Suspensió de la relació laboral

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

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

a) Incapacitat temporal de la persona treballadora.

b) Descans per maternitat, paternitat o adopció.

c) Descans per risc durant l'embaràs.

d) En el supòsit que la treballadora es vegi obligada a abandonar temporalment el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

e) Privació de llibertat.

f) Excedències.

g) Cas fortuït i força major temporal.

h) Suspensió de sou i feina per causes disciplinàries.

2. En finalitzar el termini de suspensió del contracte, la persona treballadora té dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball en l'empresa, llevat que s'indiqui expressament el contrari.

Article 35. Incapacitat temporal

El contracte de treball queda en suspens mentre la persona treballadora es trobi en situació de baixa mèdica, ja sigui per causa de malaltia ja sigui per causa d'accident de treball.

El termini de suspensió per incapacitat total transitòria es computa sempre a efectes del càlcul d'antiguitat a l'empresa i, a efectes de meritjar vacances, es computa de la manera següent:

a) En el supòsit de baixa mèdica per causa d'accident de treball, es computa tot el període.

b) En el supòsit de baixa mèdica per causa de malaltia, no es computa cap període de baixa mèdica que sigui superior a quatre mesos en una anualitat natural.

Article 36. Descans per maternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant setze setmanes per causa de descans de maternitat. En cas de part múltiple el període s'amplia en dos setmanes més per cada fill, així com en el supòsit

d'una discapacitat de la mare reconeguda degudament, si el grau de menyscabament és del 60% o més, o en cas d'una discapacitat de l'infant dictaminada per un metge pediatria que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, en tots els casos d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. Aquest període de descans per maternitat pot iniciar-se a elecció de la mare, des de la mateixa data del part o durant les quatre setmanes immediatament anteriors a aquesta data. No obstant això, si durant les quatre setmanes immediatament anteriors a la data del part la mare hagués de fer descans per prescripció facultativa, es comença a comptabilitzar el període de descans per maternitat a partir de la data del part, i el temps anterior es computa com a baixa per malaltia. En el cas de part prematur, el període que va entre el part efectiu i la data inicialment prevista per al part es computa com a baixa per malaltia.

3. A partir de la sisena setmana a comptar de la data del part, o de la data en què hauria hagut de tenir lloc, en cas de part prematur, el pare pot, si així ho decideixen els progenitors, substituir la mare i gaudir de la resta del descans de maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

4. En aquest supòsit, abans d'iniciar-se el període de descans per maternitat o durant el mes posterior a la data del part, tant la mare com el pare han de notificar per escrit, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen, aquesta previsió, que únicament pot fer-se efectiva amb la certificació mèdica que la reincorporació de la mare al seu lloc de treball no comporta cap perill o risc per a la seva salut.

5. En cas de mort de la mare, el pare automàticament i sense cap notificació prèvia, pot fer

ús de la totalitat o de la part que resti del període de descans per maternitat.

6. El termini de suspensió per maternitat computa a l'efecte de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa

Article 37. Descans per adopció

1. La relació laboral queda en suspens durant setze setmanes ininterrompudes per causa de descans per adopció, i en cas d'adopció múltiple el període s'amplia en dos setmanes més per cada fill adoptat, així com en el supòsit d'una discapacitat d'alguna de les persones adoptants reconeguda degudament, si el grau de menyscabament és del 60% o més, o en cas d'una discapacitat de l'infant dictaminada per un metge pediatria que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, en tots els casos d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. Poden gaudir d'aquest període de descans, indistintament, el pare o la mare adoptants, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de descans pugui superar el període previst.

3. Abans d'iniciar-se el període de descans per adopció, tant la mare com el pare adoptants han de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans per adopció a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen.

4. El període de descans per adopció s'aplica a tots els casos d'adopcions, tant nacionals com internacionals, excepte si l'adoptat és el fill d'un dels adoptants.

5. El període de descans per adopció es comença a comptar:

a) En el cas d'una adopció nacional, a partir de la data de notificació de l'aute del batlle que pronuncia la preadopció, o, si és el cas, l'adopció directa.

b) En el cas d'una adopció internacional, a partir de la data de notificació del document oficial que pronuncia l'adopció atorgat per l'autoritat competent del país d'origen de l'adoptat.

6. El termini de suspensió per adopció computa a l'efecte de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 38. Descans per paternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant dos setmanes per causa de descans per paternitat. Aquest període de descans, que pot ser per naixement o adopció, només pot gaudir-lo el pare. Aquest període pot ser ampliat fins a una setmana més quan l'infant tingui una discapacitat dictaminada per un metge pediatra que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. Abans d'iniciar-se el període de descans per paternitat, el pare ha de notificar per escrit a l'empresa en la qual presta serveis el període en què vol fer ús d'aquest dret. L'empresa ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social que l'assegurat vol fer ús d'aquest dret.

3. El període de descans per paternitat pot gaudir-se, a l'elecció del pare, o bé des del dia següent a la finalització del període de tres dies regulat a l'article 72 o des del moment en què el període per adopció es comença a comptar, o bé a partir del dia següent en què la mare hagi finalitzat el seu període de descans per maternitat.

4. El termini de suspensió per paternitat computa a l'efecte de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 39. Descans per risc durant l'embaràs

1. La relació laboral queda en suspens en el cas que la treballadora embarassada es trobi en situació de baixa mèdica per risc, degudament acreditat, durant l'embaràs.

2. Poden gaudir d'aquesta baixa mèdica les treballadores que es puguin acollir a l'apartat 3 de l'article 31, Protecció de la maternitat, de la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

3. El període de descans per risc durant l'embaràs inclou tot el període necessari per protegir-ne la seguretat o la salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El termini de suspensió per risc durant l'embaràs computa a l'efecte de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

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

1. La relació laboral queda en suspens fins a un màxim de tres mesos en el cas que la treballadora sigui víctima de violència de gènere. Aquest termini pot ser ampliat per decisió de l'autoritat judicial competent.

2. La treballadora ha de notificar en el termini de tres dies naturals a l'empresari, directament o per persona interposada, la seva absència al treball a causa de ser víctima de violència de gènere.

3. L'empresari pot sol·licitar la justificació d'aquesta situació mitjançant l'aportació dels documents que es determinin reglamentàriament.

4. Aquest termini de suspensió computa a l'efecte de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 41. Privació de llibertat

La relació laboral queda en suspens en cas que la persona treballadora sigui privada de llibertat fins que es pronunciï una sentència condemnatòria ferma.

El treballador ha de notificar en el termini de tres dies naturals a l'empresari, directament o per persona interposada, la seva absència al treball a causa de detenció.

El termini de suspensió no computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 42. Excedències

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

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

Aquesta excedència s'equipara a la suspensió a què fa referència l'article 34, a l'efecte de la reincorporació.

La notificació s'ha de fer dins els sis mesos anteriors o posteriors al naixement, l'adopció o l'acolliment, amb un avís previ amb una antelació mínima d'un mes.

No és necessari l'avís previ en el supòsit que, per defunció del cònjuge, la persona treballadora hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

El termini d'excedència no computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

2. Excedències pactades.

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

En aquests supòsits el temps d'excedència, els efectes en relació amb les vacances i el càlcul d'antiguitat s'han de fixar per escrit.

Article 43. Cas fortuït i força major temporal

1. El contracte laboral queda en suspens quan ho imposa una raó de cas fortuït o força major que impossibiliti temporalment la continuació de l'activitat de l'empresa per un període superior a 48 hores i inferior a tres mesos amb l'acord del Departament de Treball.

2. Als efectes d'aquest Codi s'entén per cas fortuït i força major l'obstacle imprevist o previsible però inevitable, malgrat haver actuat amb la diligència deguda.

3. L'empresa, en el termini màxim de 3 dies hàbils des del moment en què s'iniciï, ha de notificar al Departament de Treball la suspensió del contracte per motiu de cas fortuït o força major. El Departament de Treball, en el termini de cinc dies hàbils, ha de dictaminar sobre la procedència o improcedència de la mesura. Contra la resolució del Departament de Treball pot interposar-se recurs davant el Govern, d'acord amb les disposicions previstes al Codi de l'Administració.

4. El termini de suspensió no computa a efectes de vacances.

Capítol vuitè. Prestació de treball

Article 44. Disposicions generals

L'objecte del treball pot consistir en la realització d'una tasca dins un horari prefixat o bé en la realització d'una obra o servei concrets, i no pot ser contrari a l'ordre públic.

Tant l'empresari com el treballador han d'observar les disposicions de seguretat i salut en el treball, d'immigració, quan sigui el cas, i han d'indemnitzar-se recíprocament pels danys i perjudicis que s'ocasionin voluntàriament o per imprudència en les quanties que fixi la jurisdicció corresponent.

Capítol novè. Prestació de la persona treballadora

Secció primera. Disposicions generals

Article 45. Drets de la persona treballadora

En l'execució del contracte la persona treballadora té dret a desenvolupar el seu treball en igualtat de condicions respecte dels altres treballadors sense patir cap tipus de discriminació, a treballar amb les degudes mesures de seguretat i d'higiene per a la seva vida i la seva integritat física i moral, a la promoció en el treball, a la formació, a la dignitat, a la intimitat, a afiliar-se a un sindicat o a una associació professional o a no fer-ho, a defensar els seus interessos econòmics i socials en la forma que regulin les lleis, i al salari i altres avantatges establerts per aquest Codi.

Article 46. Obediència i diligència

La persona treballadora ha de prestar els seus serveis obrant de conformitat amb les instruccions donades per l'empresa o els seus representants i amb la diligència deguda.

La persona treballadora pot negar-se a executar les ordres donades per l'empresa quan siguin contràries a la llei, quan constitueixin un incompliment a les mesures de seguretat i salut en el treball i quan signifiquin una exposició a un risc superior al que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

Article 47. Permanència per formació

1. En el cas que l'empresa doni una formació a la persona treballadora, es pot pactar expressament l'obligació de romandre a l'empresa durant un cert període de temps, una vegada adquirida la formació i/o superada la prova que ho acrediti. L'esmentat període de temps no pot ser superior a dos anys.

2. La indemnització per l'incompliment de l'obligació de permanència ha de pactar-se expressament, sempre per escrit, sense que pugui ser superior a l'import de les despeses de formació, i s'ha de preveure una gradació proporcional de la sanció d'acord amb el període de permanència.

3. S'exclou expressament d'aquest article la formació obligatòria rebuda per les persones treballadores en matèria de seguretat i prevenció de riscos laborals, en aplicació del que disposa la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

4. S'entén per despeses de formació, als efectes del que preveu el present article, el cost dels cursos de formació, dietes, pernoctacions, desplaçaments i el cost de les hores invertides en la formació fora dels horaris laborals i que hagin estat retribuïdes com hores ordinàries de treball.

5. Si la persona treballadora incompleix l'obligació de permanència pactada, l'empresa pot descomptar de la quitança l'import que resulti d'aplicar la gradació proporcional.

Article 48. Prohibició de competència

Durant l'execució del contracte la persona treballadora ha de guardar fidelitat a l'empresa i no competir-hi ni directament ni treballant per a una altra empresa del mateix ram d'activitat, llevat d'autorització expressa.

Quan la prestació de la persona treballadora consisteixi en tasques de direcció i organització o altres que per la seva natura comportin l'adquisició de coneixements l'aplicació posterior dels quals pot comportar un perjudici per a l'empresa, es pot pactar en el moment de formalitzar el contracte o en un moment posterior, sempre per escrit, la no-competència de la persona treballadora, un cop acabada la relació laboral, fins a un període màxim de tres anys mitjançant el pagament de la prima de no-competència corresponent o acordant una quantitat que s'haurà de satisfer transcorregut el termini de no-competència fixat.

En cas d'incompliment de la persona treballadora, l'empresa pot reclamar la part proporcional de la prima percebuda indegudament. Aquesta obligació,

però, no és aplicable en el cas de contractes que s'hagin resolt per motius imputables a l'empresa.

Article 49. Treball en exclusiva

Es pot pactar la dedicació exclusiva a l'empresa, mentre duri la relació laboral, amb prohibició que la persona treballadora treballi per a una altra empresa o autònomament. En aquest cas s'ha de fer constar la compensació econòmica adequada que es pacti per la dita exclusivitat, que, com a prima d'exclusivitat, té la consideració de salari.

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

1. El sistema de classificació professional es fixa per conveni col·lectiu del sector o de l'empresa. A manca de conveni el reglament intern de l'empresa pot establir un sistema de classificació professional.

2. El contracte de treball determina la categoria professional del treballador. La persona treballadora ha de realitzar la seva tasca d'acord amb la classe de treball i la categoria professional per a la qual ha estat contractada. A manca de definició expressa de la classe o categoria de treball, es té en compte el treball realitzat fins a la data per la persona treballadora.

3. No es pot canviar la classe de treball sense el consentiment exprés de la persona treballadora, excepte en supòsits extraordinaris o d'urgència.

4. El canvi de la categoria professional en l'empresa, dins la mateixa classe de treball, que comporti una variació de salari no es pot efectuar en perjudici de la persona treballadora sense el seu acord exprés.

5. És nul el pacte per mitjà del qual la persona treballadora accepta anticipadament el canvi futur i unilateral de classe o de categoria amb reducció del salari.

Article 51. Lloc de treball

Llevat de pacte escrit i exprés, el lloc de la prestació és fix, excepte en els contractes la natura dels quals obliga a la prestació del servei en diferents llocs alternativament o successivament, i també en el cas de trasllat del servei o de la indústria a un altre local.

Article 52. Seguretat i salut en el treball

1. La persona treballadora té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i, ensems, té l'obligació de realitzar la seva tasca d'acord amb la normativa vigent en la matèria.

2. L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos per part de la persona treballadora té la consideració d'incompliment laboral de caràcter lleu, greu o molt greu, segons les circumstàncies, als efectes previstos en el títol III.

3. L'incompliment greu, o lleu però reiterat, per part de l'empresa de les seves obligacions de garantir la seguretat i la salut de la persona treballadora, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, pot donar lloc al desistiment justificat de la persona treballadora previst a l'article 97.

Article 53. Invencions

(derogat)

Secció segona. Temps de la prestació

Article 54. Temps de treball efectiu

1. La durada del treball s'entén de treball efectiu, exclòs el temps emprat en els canvis d'indumentària i les interrupcions destinades al descans o als àpats, quan la persona treballadora no tingui obligació de romandre en el lloc de treball i pugui disposar lliurement del temps destinat a aquesta finalitat. Les interrupcions de caràcter ocasional, connexes al procés tècnic de producció, es consideren treball efectiu.

2. El temps de presència que comporti l'obligació de la persona treballadora de romandre en el lloc de

treball, encara que circumstancialment no realitzi cap tasca, es computa com a temps de treball efectiu.

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

1. El temps esmerçat per la persona treballadora fora del lloc de treball a disposició de l'empresa ja sigui mitjançant guàrdies localitzables, ja sigui mitjançant un altre sistema, no es considera temps de treball efectiu als efectes del còmput de la jornada legal de treball.

2. El temps de disposició s'ha de pactar expressament, per escrit, en el contracte i es remunera amb una prima que en cap cas no pot ser inferior al 25% del salari fix pactat per la jornada legal de treball. Aquesta prima de temps a disposició de l'empresa té, a tots els efectes, la consideració de salari variable.

3. El temps efectivament treballat durant el període de treball a disposició de l'empresa computa a tots els efectes com a jornada legal de treball.

Article 56. Desplaçaments

Els desplaçaments efectuats a causa del treball durant la jornada laboral es computen com a treball efectiu.

Tots els desplaçaments que es facin durant la jornada laboral s'han de fer amb el vehicle de l'empresa, i si es fan amb el vehicle de la persona treballadora, l'empresari ha de satisfer-li les compensacions que s'hagin pactat.

Llevat que s'estipuli en el contracte o que sigui usual en la classe de treball, el temps emprat per desplaçaments del domicili al lloc de treball no es considera treball efectiu.

Article 57. Jornada de treball

1. Jornada legal ordinària

En totes les empreses públiques o privades, siguin de la natura que siguin, la jornada legal ordinària de

treball per als treballadors assalariats és de 40 hores setmanals de treball efectiu.

Sempre i en tot cas, el règim de la jornada legal ordinària de treball s'entén sense perjudici de qualsevol altra jornada més favorable per a la persona treballadora, que pugui establir-se per disposició legal o bé per conveni entre l'empresa i la persona treballadora.

L'empresa pot ordenar modificacions de l'horari de treball per raons tècniques, organitzatives o productives amb un preavís de quinze dies.

2. Exclusions

Resten exclosos del règim de jornada legal establert, de les jornades especials en còmput anyal de l'article 58, de les obligacions de control que disposa l'article 63 i del règim de descans diari de l'article 64:

a) Els directors o gerents, i en general, els càrrecs de confiança de les empreses, els quals per la natura de llur treball no poden estar subjectes a una estricta limitació de la jornada. Han de respectar, però, el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

S'entén per personal directiu o càrrec de confiança el que exerceix facultats decisòries plenes en l'àmbit de l'activitat empresarial concreta que se li encomana i ocupa un lloc de treball caracteritzat per la llibertat d'actuació, la plena responsabilitat i la remuneració.

b) Les persones empleades en el servei domèstic, els vigilants de nit i el servei de porteria quan tinguin fixat el seu domicili en el mateix lloc de treball, que han de respectar, però, el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

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

1. En el supòsit que la natura del treball o del sector d'activitat econòmica no permeti una distribució uniforme de la jornada, la distribució horària setmanal pot ser variada, per conveni col·lectiu

d'empresa o de sector. En aquest cas es fa el còmput trimestral, semestral o anual de la jornada de treball ordinària.

2. L'aplicació de la jornada legal ordinària en còmput trimestral, semestral o anual requereix que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi les 40 hores ordinàries setmanals, que la durada màxima diària no sobrepassi les 12 hores, que el màxim d'hores treballades durant la setmana no sobrepassi les 60 hores, que es respecti el descans diari de 12 hores entre jornades i que hi hagi, almenys, una jornada completa de descans setmanal.

3. La distribució irregular de la jornada laboral mitjançant el còmput de la jornada exigeix la planificació prevista del temps de treball i de descans i el temps de compensació de les hores extraordinàries que s'hagin treballat en els períodes de màxima activitat, mitjançant la planificació prèvia del temps de descans compensatori en les setmanes o els dies que es prevegi que minvarà l'activitat de l'empresa, de manera que, al final de del trimestre, del semestre o de l'any, la mitjana d'hores treballades per qualsevol assalariat sigui la mateixa que les que són exigibles en jornada legal ordinària de 40 hores setmanals i, ensems, es faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.

4. La persona treballadora té dret a percebre mensualment el salari fix convingut.

5. Qualsevol modificació de la planificació horària prevista s'ha de comunicar amb una anticipació mínima de vuit dies naturals, de conformitat amb el que preveu l'article 63.

6. A més de la planificació prevista, l'aplicació del còmput de la jornada de treball exigeix un control del temps efectivament treballat i del descans compensatori gaudit per cadascun dels treballadors, mitjançant l'anotació, actualitzada mensualment, en el compte d'hores personal previst a l'article 63. En el

compte d'hores mensual s'han d'anotar i actualitzar: en el ròssec negatiu, les hores en què es redueixi la jornada setmanal que es consideren hores degudes per la persona treballadora, i en el ròssec positiu, les hores en què s'ampliï la jornada de treball. Les hores treballades en excés eixuguen les hores degudes, si n'hi ha. Si no n'hi ha, o bé si ja s'han compensat, les hores treballades de més es consideren degudes per l'empresa.

7. Si en el moment de finalitzar el període de referència en què es realitza el còmput o en cas d'extinció de la relació laboral la persona treballadora té un ròssec negatiu d'hores, és a dir, deu hores, l'empresa no les pot acumular per al següent període ni, en cas d'extinció de la relació laboral, descomptar-les de la quitança, excepte si la relació laboral s'extingeix per voluntat del treballador.

8. Si la persona treballadora es troba amb un ròssec positiu en el moment de l'extinció de la relació laboral, l'escreix d'hores que excedeixen la jornada ordinària es retribueix com a hores extraordinàries, dividint l'escreix per terços i retribuïnt cada terç amb l'increment que correspongui de conformitat amb el que preveu l'article 63.

9. En els períodes en què el contracte de treball es troba en suspens es computa la jornada legal ordinària de 40 hores setmanals.

10. En còmput anual, la durada màxima anual de la jornada laboral és de mil vuit-centes hores. La jornada anual s'ajusta, augmentant o disminuint, en funció de les hores laborals que siguin exigibles en jornada legal ordinària segons s'escaiguin els dies festius de compliment obligatori, retribuïts i no recuperables del calendari laboral en vigor i sempre respectant les normes i els límits legals en matèria de temps de treball i de descans.

11. El còmput anual s'estableix prenent sempre com a base l'any natural. En les relacions laborals que no

totalitzin un any natural sencer, per establir el nombre d'hores exigibles en jornada legal es té en compte la mitjana de la jornada legal exigible durant el període treballat corresponent.

12. S'exceptuen del règim de jornada màxima diària establert a l'apartat 2 les persones treballadores del Servei Andorrà d'Assistència Sanitària i de la Creu Roja Andorrana.

Article 59. Inclemències del temps

1. L'empresa pot establir la suspensió del contracte per a les activitats que no es poden desenvolupar puntualment a causa de les inclemències del temps i abonar als treballadors afectats el total de salaris corresponents a les hores perdudes per aquest motiu, que es poden recuperar repartint-les entre els dies laborables de les setmanes següents, dins d'un període màxim de tres mesos.

En tot cas, per a la recuperació no es pot dedicar més d'una hora per dia, i en total no es poden sobrepassar les 45 hores setmanals. Les hores que excedeixin la 45a hora setmanal es paguen com a extraordinàries.

Per tenir dret al cobrament del salari, els treballadors s'han de presentar al centre de treball a les hores fixades com a inici de la jornada laboral, excepte si l'empresa indica el contrari mitjançant una comunicació escrita.

2. Malgrat el que disposa el paràgraf anterior, si l'empresa disposa d'altres centres de treball o d'altres llocs de treball en el mateix centre no afectats per les inclemències atmosfèriques no pot establir la suspensió del contracte i, mentre duri la situació, pot:

- a) Desplaçar els treballadors que no poden dur a terme les seves activitats a altres centres de treball.
- b) Encomanar altres activitats que no hagin resultat afectades per les inclemències del temps en el

mateix centre de treball o en un altre centre de treball, encara que s'hagin de fer feines diferents de les habituals.

3. No es consideren incloses en aquest article les suspensions de feines per temps indefinit motivades per les circumstàncies climatològiques que impedeixen la realització de treballs en determinades zones durant èpoques concretes de l'any.

Article 60. Contracte de treball a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial s'ha de formalitzar per escrit, i s'hi han de fixar els dies naturals i les hores en què la persona treballadora ha de prestar els seus serveis.

Es considera nul tot pacte en què la persona treballadora accepti en el moment de la formalització del contracte qualsevol canvi unilateral d'horari per part de l'empresa.

Article 61. Hores extraordinàries

Les persones treballadores majors de 18 anys i l'empresa poden pactar el treball en hores extraordinàries fins a un màxim de 2 hores diàries, de 15 hores en una setmana, de 50 hores en un mes i de 426 hores en un any quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents:

- a) Quan hi hagi manca de personal suficient en l'empresa per assegurar torns amb la jornada legal ordinària.
- b) En cas d'augment temporal de l'activitat empresarial a causa de la situació del mercat.
- c) En supòsits extraordinaris o de força major.

Resta prohibit el treball en hores extraordinàries als menors de 18 anys i a les dones embarassades o durant el període d'al·letament.

La iniciativa del treball en hores extraordinàries correspon a l'empresa, i la lliure acceptació o

denegació, llevat de supòsits extraordinaris o de força major, correspon a la persona treballadora.

És nul el pacte que impliqui la renúncia de la persona treballadora al seu dret d'acceptar o refusar la prestació d'hores extraordinàries.

Article 62. Càmput de les hores extraordinàries

1. El càmput de les hores extraordinàries s'efectua prenent com a base la jornada legal ordinària de 40 hores setmanals. En els contractes de treball a temps parcial es pren com a base la jornada fixada contractualment.

2. Cada hora extraordinària treballada dóna dret a la persona treballadora a un increment del seu salari base que es determina per conveni col·lectiu. A manca de conveni col·lectiu, es paguen de la manera següent:

a) Les quatre primeres hores extraordinàries setmanals s'han de pagar amb un increment que no pot ser inferior al 25 per cent del salari horari.

b) Les quatre hores extraordinàries setmanals següents s'han de pagar amb un increment que no pot ser inferior al 50 per cent del salari horari.

c) Les hores extraordinàries que sobrepassin les vuit hores setmanals s'han de pagar amb un increment que no pot ser inferior al 75 per cent del salari horari.

L'empresa, amb l'acord previ de la persona treballadora, pot no satisfer en metàl·lic l'import de les hores extraordinàries i compensar-les amb hores de temps festiu, amb els mateixos increments, dins dels tres mesos següents.

3. En cas que el contracte estigui establert prenent com a base la jornada especial per càmput anyal, les hores extraordinàries realitzades a la fi del període es retribueixen d'acord amb el conveni col·lectiu. A manca de conveni col·lectiu, es divideixen en tres parts i se satisfan amb un increment que, com a mínim, ha de ser d'un 25 per cent el primer terç, d'un

50 per cent el segon terç i d'un 75 per cent el darrer terç.

Article 63. Planificació horària i compte d'hores

1. Totes les empreses han de tenir en un lloc visible per als treballadors el pla de treball horari de cadascun o de cada torn de servei, que fixa les hores de treball que s'han de realitzar i el temps de descans o d'àpats, i un compte d'hores, on s'inscriuen les hores extraordinàries i els dies festius del calendari laboral treballats, les vacances fetes, les absències justificades i no justificades i la manca de puntualitat en el treball. En els supòsits d'aplicació d'un càmput horari previst a l'article 58, les empreses han d'exposar en un lloc visible el pla horari previst i anotar el practicat en el compte d'hores.

2. Els treballadors han de signar almenys una vegada al mes el compte d'hores com a mostra de conformitat, i han de ser informats de manera clara i amb un mínim de vuit dies naturals d'antelació, excepte en els supòsits de modificació de torns per causa de baixa de treballadors o altres causes de força major, de qualsevol modificació d'horaris, de manera que es respecti la seva vida privada i familiar.

3. Queden exclosos de les obligacions establertes en aquest article el servei domèstic, el servei de porteria amb residència al mateix edifici i els treballs del sector agrícola i ramader que estiguin formalitzats per escrit.

Secció tercera. Descans

Article 64. Descans diari

En les jornades diàries superiors a 6 hores, la persona treballadora té dret a una interrupció o un descans d'una durada mínima de mitja hora. Entre dues jornades de treball successives hi ha d'haver un descans mínim de 12 hores.

Article 65. Descans setmanal

1. La persona treballadora té dret, com a mínim i en tots els casos, a una jornada completa de descans setmanal, que és obligatòria i irrenunciable.

2. El període de descans setmanal és fix i només pot ser modificat d'acord entre les parts, excepcionalment per raons extraordinàries o de força major o, per motius d'organització de l'empresa, avisant amb una antelació mínima de tres mesos sempre que no es produeixin més de dos modificacions l'any.

Article 66. Festes laborals

Els treballadors tenen dret als dies festius del calendari laboral degudament remunerats, d'acord amb les disposicions vigents en cada moment i els usos i costums de cada sector.

Ultra els dies esmentats, per conveni entre les parts, en el cas que hi hagi un o dos dies laborals entre festius es poden considerar els dits dies com a festius, i el treballador ha de recuperar el temps de treball amb l'ampliació corresponent d'horari els dies posteriors o anteriors. En tot cas, per a la recuperació s'ha de respectar el dia de descans setmanal obligatori i la durada màxima diària ordinària de treball no pot excedir les 10 hores.

En el supòsit de treball en llocs diferents, alternatius o successius, correspon a l'empresa fixar els dies festius parroquials que pot fer la persona treballadora, tenint en compte la seu social de l'empresa o el lloc de treball de la persona treballadora.

En qualsevol cas, el total anual de dies festius parroquials no pot ser inferior al nombre mínim de dies festius fixats pel comú on es troba radicada l'empresa.

Secció quarta. Vacances anuals

Article 67. Dret a vacances remunerades

Tota persona assalariada té dret a gaudir d'unes vacances anuals remunerades.

Article 68. Obligatorietat de les vacances

Llevat del supòsit de resolució de la relació laboral, cas en el qual s'han de satisfer amb la quitança, la realització efectiva de les vacances és obligatòria, i no s'hi pot renunciar.

Article 69. Temps de gaudiment

Les vacances remunerades obligatòries són d'un mínim de 30 dies naturals per any, o bé d'un nombre inferior de dies corresponent al menor temps de relació laboral amb l'empresa.

El període de vacances ha d'iniciar-se en un dia que sigui laborable per a la persona treballadora i, a partir d'aquesta data, es compten com a dies de vacances tots els dies naturals del període de vacances realitzat.

Article 70. Determinació del període

1. El període anual de vacances es fixa per conveni col·lectiu d'empresa o per acord entre la persona treballadora i l'empresa. A manca de conveni o acord, correspon a l'empresa fixar el període anual de vacances, d'acord amb les necessitats i l'organització de l'empresa.

2. Per conveni col·lectiu d'empresa o per acord entre l'empresa i la persona treballadora, les vacances es poden fraccionar. En tot cas, els fraccionaments no poden sobrepassar la meitat de les vacances que corresponen a la persona treballadora, de manera que realitzi l'altra meitat de forma continuada.

3. El període de vacances que correspongui a cada treballador ha d'inscriure's en el pla horari amb una antelació mínima de 45 dies naturals. El període fixat per a les vacances no pot ser modificat llevat d'acord entre la persona treballadora i l'empresa.

4. Les vacances s'han de realitzar dins l'any natural o, excepcionalment, durant el primer trimestre de l'any següent.

5. En els contractes de durada determinada dirigits a campanyes o de temporada i fixes discontinus de fins a sis mesos, es pot pactar que les vacances es retribuïran en la quitança en el moment de la finalització de la relació laboral.

6. Quan la persona treballadora no tingui encara dret a efectuar la totalitat dels dies de vacances en el moment en què l'empresa tanca habitualment amb aquesta finalitat, els dies efectuats de vacances que no li corresponguin es consideren un crèdit per al treball futur. En el supòsit que la relació laboral es resolgui, l'empresa té dret a descomptar de la quitança els dies de vacances pagats de més.

7. En el supòsit que el contracte es trobés suspès per baixa mèdica durant tot o part del període de gaudiment de les vacances, l'empresa ha de traslladar el període de vacances no gaudit a un altre moment en què la persona treballadora es trobi d'alta.

8. En el supòsit que el contracte es trobés suspès per baixa de maternitat, paternitat o adopció durant tot o part del període de gaudiment de les vacances, l'empresa ha de traslladar el període de vacances no gaudit a un altre en què la persona treballadora es trobi d'alta, encara que s'hagi exhaurit l'any natural o el primer trimestre de l'any següent al que correspongui.

Article 71. Retribució de les vacances

Per a la retribució de les vacances es té en compte el salari fix i el variable segons el que preveu l'article 82.

Article 72. Permisos retribuïts

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

a) Durant els nou mesos següents a la data del part el progenitor que alimenti el seu fill està autoritzat a absentar-se del seu treball amb aquesta finalitat durant dues hores diàries que es poden distribuir en dos períodes d'una hora cada un o, a demanda de la persona treballadora poden ésser consecutives en cas que hi hagi raons que ho justifiquin. En cas de fills bessons, la interrupció és de tres hores.

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

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

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

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

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

Article 73. Permisos no retribuïts

La persona treballadora té dret a absentar-se del treball, sense percebre, però, el salari, i ho ha de

notificar prèviament a l'empresa, per les causes i durant els terminis següents:

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

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

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

Capítol desè. Prestació de l'empresa

Secció primera. Disposicions generals

Article 74. Prestació de l'empresa

L'empresa està obligada a pagar puntualment el salari, a donar ocupació efectiva als treballadors en les condicions, el lloc i el temps convinguts, a abstenir-se de dir qualsevol cosa o fer qualsevol acte que ofengui la dignitat dels treballadors o que obstaculitzi el desenvolupament lliure de la seva personalitat, a complir la normativa d'immigració i les mesures de seguretat i salut en el treball pertinents, i en tot cas, les mesures establertes per l'OIT.

En el moment de satisfer el salari, de donar instruccions, d'organitzar el treball o de proveir els treballadors dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la tasca, l'empresa ha de respectar els principis d'igualtat i de no-discriminació

i proveir tots els treballadors del material adequat per a la tasca que han de fer.

L'empresa té un deure especial de protecció i ha de tenir coneixement del lloc i de les condicions de treball, i assegurar-se que la feina es desenvolupa de forma segura per als treballadors i formar-los sobre la normativa de seguretat que han de respectar.

Article 75. Poder de direcció

L'empresari té la facultat d'organitzar el treball a l'empresa, dictant els reglaments interns necessaris i les ordres o les instruccions adequades als treballadors i ho ha de fer sempre seguint els principis d'igualtat de tracte, de prohibició de l'arbitrarietat i de no-discriminació.

En ordenar els treballs, l'empresa ha d'assegurar-se que la persona treballadora coneix el risc existent en la seva feina i ha d'assignar les tasques tenint en compte la seva edat i les seves qualitats així com la seva capacitat psíquica i física per desenvolupar-les sense perill per a la seva salut o integritat, la dels altres treballadors i treballadores o la de terceres persones. Aquest precepte s'ha d'observar especialment en cas de treballadores embarassades o en període d'al·letament. La feina d'aquestes treballadores està subjecta, endemés, a les prohibicions per desenvolupar treballs perillosos establertes a l'article 24.3 per als menors de 18 anys i s'ha d'adequar al seu estat de conformitat amb el que preveu la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

Si, per la seva natura, la feina no s'ha d'executar en llocs diferents, alternatius o successius, l'empresa té dret a canviar la persona treballadora de lloc de treball per motius d'organització o per manca de personal, sempre que el canvi de lloc no afecti la dignitat de la persona treballadora ni comporti una reducció important de la seva responsabilitat o del càrrec que exerceix en l'empresa. El canvi de lloc de

treball no pot comportar una reducció salarial, llevat que hi hagi un acord exprés amb la persona treballadora.

Secció segona. Salari

Article 76. Salari

1. Es considera salari la remuneració que l'empresa lliura a la persona assalariada com a contraprestació dels seus serveis. També tenen la consideració de salari els complements, les primes, les gratificacions i les altres remuneracions en espècie, llevat de les liberalitats de l'empresa.

2. El salari global està integrat pel salari fix i el salari variable.

3. No tenen la consideració de salari les propines o gratificacions dels clients de l'empresa als treballadors. Tampoc no es consideren salari les dietes i les despeses de viatge.

Article 77. Classes de salari

1. Es considera salari fix el corresponent a la jornada legal ordinària de treball, o en el cas de jornada reduïda per contracte, a les hores ordinàries de treball.

El salari fix no pot ser inferior al salari base que fixa el conveni col·lectiu per a cada categoria professional, i a manca de conveni col·lectiu al salari mínim interprofessional d'acord amb el que s'estableix a l'article 78.

2. Es considera salari variable la retribució addicional o complementària com a pagues extraordinàries, hores extraordinàries, comissions, plus de transport o primes d'antiguitat, de puntualitat, de torn, de disponibilitat, de nocturnitat o altres.

3. El salari es pot pactar:

a) Per unitat de temps: horari, diari, setmanal, quinzenal o mensual.

b) Per unitat d'obra. La contractació que comporti el pagament del salari per unitat d'obra s'ha de fer per escrit, en què s'han de fixar els criteris objectius per determinar-lo.

c) Salari mixtos. Es pot pactar un salari mixt per unitat de temps i per unitat d'obra, mitjançant primes, incentius o comissions, però s'ha de fer per escrit.

Article 78. Salari mínim interprofessional

1. El salari mínim interprofessional és la remuneració o el guany per unitat horària que l'empresa ha de satisfer obligatòriament a la persona treballadora en tots els supòsits, fins i tot en els contractes en què s'hagi pactat un salari per unitat d'obra o un salari mixt.

2. El Govern fixa periòdicament, com a mínim un cop a l'any, el salari mínim interprofessional.

3. El salari mínim interprofessional no es pot embargar, llevat que el deute que origina l'embargament provingui de l'impagament d'una pensió alimentària.

Article 79. Salari mínim dels menors

El salari mínim horari dels treballadors menors de 18 anys pot ser inferior al salari mínim a què es refereix l'article anterior, en els percentatges següents:

-20 per cent per als treballadors de 14 i 15 anys.

-15 per cent per als de 16 anys.

-10 per cent per als de 17 anys.

No obstant això, aquesta reducció no es pot aplicar si el menor justifica que ha fet vuit mesos de pràctica professional en la branca d'activitat en què ha estat contractat.

Article 80. Salari en efectiu i en espècie

La pensió alimentària i l'allotjament proveït per l'empresa formen part del salari. El seu valor en diners, que no pot ser superior al vint per cent del

salari mínim, és determinat pel Govern en el moment de fixar el salari mínim.

El valor en diners que fixa el Govern a l'efecte de la cotització a la Caixa Andorrana de Seguretat Social no es pot descomptar de l'import del salari mínim interprofessional.

Llevat del supòsit de resolució de la relació laboral, no es pot efectuar la substitució per salari en efectiu de l'habitació o la pensió alimentària sense l'acord de les parts. Si en el moment de la contractació s'havien pactat avantatges materials i la persona treballadora no desitja continuar-ne gaudint, ha de notificar a l'empresari amb un preavis de quinze dies la seva voluntat de deixar-ne de gaudir i té dret a rebre'n el valor equivalent en salari en efectiu.

El salari en espècie forma part del salari a l'hora de calcular altres aspectes retributius.

Durant la suspensió del contracte per baixa mèdica, la persona treballadora té dret a gaudir de la pensió alimentosa i de l'allotjament pactats, sempre que satisfaci a l'empresari el valor corresponent d'acord amb el que estableixi el Govern.

Article 81. Plus de nocturnitat

Llevat que per la seva pròpia natura la feina sigui nocturna, les hores treballades durant el temps comprès entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà tenen la consideració de treball nocturn i, excepte en els casos en què el salari s'hagi convingut per escrit tenint en compte aquesta circumstància, s'han de pagar amb un increment mínim d'un 20 per cent sobre el salari ordinari.

Article 82. Càlcul del salari

1. En els supòsits en que s'ha pactat un salari per hora, el salari fix mensual correspon a l'import resultant de multiplicar el salari horari per 40 hores i per 52 setmanes i dividir la xifra resultant entre dotze mesos. El mateix procediment s'aplica sempre que

sigui possible i anàlogament a les jornades reduïdes o especials.

2. En els supòsits en que s'ha pactat un salari mensual, el salari per hora efectiva de treball correspon a l'import resultant de multiplicar el salari mensual per 12 mesos i dividir el resultat entre 52 setmanes i entre 40 hores. El mateix procediment s'aplica sempre que sigui possible i anàlogament a les jornades reduïdes o especials.

3. A efectes de retribució de vacances, compensació econòmica per comiat no causal i per comiat per causes objectives, compensació per pagament del període de preavis, si escau, i indemnització per comiat fet en forma indeguda, improcedent o injustificat, el salari per dia correspon a l'import resultant de dividir per trenta el salari fix mensual del darrer mes treballat més la mitjana dels salaris variables dels darrers dotze mesos o de la part corresponent al període menor de temps treballat.

Article 83. Lloc, temps i formalitats del pagament

1. Lloc del pagament. El salari s'ha de satisfer a la persona treballadora al lloc on radica l'empresa o al domicili bancari que la persona treballadora indiqui, si ho prefereix.

2. Temps per fer efectiu el pagament. El salari s'ha de satisfer seguint el principi de postremuneració, per feina realitzada, a la fi del període de pagament que s'hagi pactat sense que, en cap cas, el pagament del salari pugui tenir una periodicitat superior a un mes. L'empresa pot efectuar pagaments a compte del salari, i ha de conservar els documents acreditatius corresponents.

3. Formalitats del pagament. Sigui quina sigui la periodicitat del pagament, l'empresa ha d'entregar a la persona treballadora el butlletí de salari, en què s'han d'especificar individualment tots els conceptes retribuïts. La persona treballadora l'ha de signar i

l'empresa n'ha de conservar la còpia durant un període mínim de tres anys.

En el butlletí de salari s'ha de fer esment detallat dels conceptes següents: salari fix, hores extraordinàries, primes, comissions, avantatges materials, festes laborals retribuïdes, vacances retribuïdes i qualsevol altre concepte que formi part del salari global. També cal que hi consti el descompte de la part obrera de cotització a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

Sense perjudici que la prova s'aporti per altres mitjans, el butlletí de salari té valor probatori de l'existència o la inexistència dels diferents conceptes retributius, i del seu import.

Secció tercera. Protecció del salari

Article 84. Pagament del salari

1. L'empresa està obligada a pagar puntualment el salari, en la forma descrita a l'article anterior, amb la periodicitat convinguda, mensual, quinzenal, setmanal o diària, i com a molt tard dins els tres dies naturals següents a la fi del període considerat.

2. L'empresa té l'obligació de satisfer el salari a la persona treballadora al lloc i amb la forma i les condicions pactades malgrat que no hi hagi contraprestació, quan aquesta manca d'activitat sigui imputable a l'empresa.

3. El retard en el pagament del salari o la liquidació produeix interessos legals a partir del moment de l'impagament, sense necessitat de denunciar la mora.

Article 85. Privilegis del salari

Les sumes degudes als treballadors per una empresa amb expedient d'arranjament judicial o de fallida tenen la consideració de crèdit privilegiat. Les indemnitzacions per comiat es consideren crèdit ordinari.

En cas de procediment concursal, el pagament dels conceptes deguts als treballadors segueix l'ordre següent:

1. Salari fix degut.
2. Hores extraordinàries degudes.
3. Vacances i festius deguts.
4. Primes i altres revinguts deguts.
5. Interessos dels conceptes anteriors.

Secció quarta. Altres disposicions

Article 86. Liberalitats de l'empresa

Ocasionalment i excepcionalment l'empresa pot gratificar la persona treballadora de manera unilateral i voluntària.

A manca de prova del caràcter ocasional, voluntari i deslligat de les obligacions retributives, legals, convencionals o unilaterals consolidades, la gratificació es considera retribució complementària i forma part del salari global.

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

1. Amb la finalitat de promoure mesures que permetin la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores, els ministeris encarregats del treball i del benestar han de crear un distintiu per acreditar i reconèixer les empreses que destaquin per la seva aplicació en polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats reals i efectives entre dones i homes en l'àmbit laboral, així com en l'aplicació de polítiques encaminades a fomentar la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones que hi treballin.

2. Amb la finalitat d'obtenir aquest distintiu, qualsevol empresa, sigui de titularitat pública o privada, pot presentar al Departament de Treball un balanç sobre les mesures implantades i els resultats obtinguts en

matèria d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i familiar.

3. La denominació d'aquest distintiu, el procediment i les condicions per a la seva concessió, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin s'han de desenvolupar reglamentàriament.

4. Per a la concessió d'aquest distintiu s'han de tenir en compte, entre altres criteris, la presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i/o tècnics i categories professionals de l'empresa, les mesures concretes per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar, la igualtat en matèria retributiva i condicions de treball entre dones i homes, així com la publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa.

Capítol onzè. Règim de seguretat social

Article 88. Afiliació

1. L'empresa té l'obligació d'afiliar la persona treballadora des de l'inici de la relació laboral, inclòs el període de prova, al règim de la seguretat social, i efectuar les declaracions i pagar les cotitzacions d'acord amb les disposicions vigents.

2. La persona treballadora està obligada a pagar la part obrera de cotització i l'empresa a retenir-la del salari i a ingressar-la a la Caixa Andorrana de Seguretat Social. És nul qualsevol pacte, individual o col·lectiu, que sigui contrari a les obligacions anteriors dels treballadors i de l'empresa.

Capítol dotzè. Extinció del contracte de treball

Secció primera. Extinció del contracte

Article 89. Extinció

El contracte s'extingeix en els casos següents:

a) Per expiració del termini o acabament de l'obra per al qual s'ha pactat. Si, expirat el termini o acabada l'obra, continuen les prestacions, el

contracte s'entén prorrogat per temps indefinit llevat que s'hagi establert una altra cosa per escrit.

b) Per acord mutu de les parts. L'expiració del contracte per acord de les parts s'ha de fer constar obligatòriament en la quitança.

c) Per mort o incapacitat total permanent de la persona treballadora per dur a terme la tasca contractada. En el cas de resolució de la relació laboral per mort de la persona treballadora, la quitança laboral s'ha de pagar a qui tingui la custòdia dels fills menors d'edat, sense perjudici del dret dels hereus testamentaris o legals d'exercir les accions que corresponguin contra qui ho hagi rebut.

Si no n'hi ha, la quitança s'ha de dipositar judicialment en el termini màxim de 8 dies naturals a partir de la data del coneixement de la defunció.

d) Per mort, incapacitat o jubilació de l'empresari persona física sempre que comporti el tancament de l'empresa. En el cas que s'hagi decidit de mala fe el tancament de l'empresa, la resolució del contracte dóna lloc a la indemnització per acomiadament injustificat.

e) Quan la persona treballadora sigui privada de llibertat per sentència condemnatòria ferma.

f) Per declaració de fallida de l'empresari.

g) Per cas fortuït, força major o causa legal que impossibiliti la continuïtat del negoci i que provoqui el tancament de l'empresa o centre de treball amb impossibilitat absoluta de reprendre l'activitat laboral o per haver transcorregut el termini de tres mesos de suspensió per cas fortuït o força major que n'impossibilitava temporalment l'activitat, previ informe no vinculant del Departament de Treball que s'haurà de lliurar en el termini màxim de set dies hàbils des de la seva sol·licitud. Si es reprèn l'activitat dins el termini d'un any des de l'inici de la suspensió, l'empresari ha de formalitzar un nou

contracte de treball amb el treballador tenint en compte l'antiguitat i en les mateixes condicions que l'anterior, si aquest així ho sol·licita i a partir del moment en què es reprèn l'activitat.

h) Pels supòsits a què fa referència la secció segona següent.

Secció segona. Rescissió del contracte

Article 90. Comiat no causal

1. Excepte en els supòsits exclosos per aquest Codi, en els contractes per temps indefinit l'empresa pot acomiadar la persona treballadora mitjançant un preavis comunicat amb una antelació d'un dia per mes treballat fins a un màxim de 90 dies i amb el pagament d'una compensació econòmica equivalent al salari de 25 dies per any treballat o de la part proporcional corresponent al menor temps treballat, calculats segons l'article 82.3, fins a un màxim de 365 dies.

2. Si una treballadora embarassada rep la carta d'acomiadament no causal ha de notificar a l'empresa que està embarassada en el termini màxim de 15 dies, per mitjà de qualsevol conducte fefaent dels previstos a l'article 96, i adjuntar-hi un certificat mèdic que ho acrediti. Un cop efectuada la notificació esmentada i no acceptat el comiat per la dona, l'avís d'acomiadament es considera nul i sense efecte.

3. L'acomiadament no causal d'un representant dels treballadors, no acceptat per aquest, es considera nul i sense efecte.

Article 91. Comiat per causes objectives

1. En els contractes per temps indefinit, l'empresa pot acomiadar la persona treballadora, excepte en els supòsits exclosos per aquest Codi, mitjançant un preavis fet amb una antelació d'un dia per mes treballat fins a un màxim de 90 dies i amb el pagament d'una compensació econòmica equivalent

a la meitat de la prevista a l'article 90.1, quan concorri alguna de les causes següents:

a) Ineptitud sobrevinguda de la persona treballadora, acabat el període de prova, per haver-se produït una inhabilitat o una manca de facultats professionals que té com a origen la persona del treballador per a la realització de les tasques essencials de la seva feina.

b) Manca d'adaptació de la persona treballadora a les modificacions tècniques produïdes en el seu lloc de treball, quan aquests canvis siguin raonables i hagin transcorregut com a mínim tres mesos des que es va introduir la modificació.

c) Quan hi hagi la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. En aquest cas el comiat no pot afectar a més d'un 10% dels treballadors en cada centre de treball en un període de sis mesos.

Als efectes d'aquest apartat s'entén per causes econòmiques les que tinguin com a finalitat contribuir a la superació de les situacions econòmiques negatives de l'empresa que no puguin superar-se raonablement amb mesures alternatives i per causes tècniques, organitzatives o de producció, i les que tinguin com a finalitat la superació de les dificultats que impedeixin el bon funcionament de l'empresa, ja sigui per la seva posició competitiva en el mercat, ja sigui per exigències de la demanda, a través d'una millor organització dels recursos, encara que no hi hagi una situació econòmica negativa.

L'empresa ha de justificar la situació per mitjà d'un informe, realitzat per un auditor degudament autoritzat, que evidenciï les causes abans esmentades.

2. Si una treballadora embarassada rep la carta d'acomiadament ha de notificar a l'empresa que està

embarassada en el termini màxim de 15 dies, per mitjà de qualsevol conducte fefaent dels previstos a l'article 96, i adjuntar-hi un certificat mèdic que ho acrediti. Un cop efectuada la notificació esmentada i no acceptat el comiat per la dona, l'avís d'acomiadament es considera nul i sense efecte.

3. La manca de prova de la causa al·legada, el fet que aquesta no sigui considerada suficient o la manca d'establiment de l'informe previst a l'apartat primer, converteixen el comiat en improcedent i donen lloc a la indemnització prevista a l'article 98.

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

1. El preavís previst als articles anteriors s'ha de fer per escrit mitjançant carta certificada amb avís de recepció, per conducte notarial o lliurant-la directament a la persona treballadora, que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data, o en presència de testimonis, un dels quals no ha de tenir relació de dependència amb l'empresari, si es nega a signar. En el supòsit del comiat per causes objectives, la carta ha d'esmentar amb concreció la causa que motiva el comiat i s'ha d'exhibir a la persona assalariada l'informe previst al mateix article.

2. El termini que estableix el preavís es computa a partir de l'endemà de la notificació i, en cas de baixa mèdica de la persona treballadora o si la persona està de vacances, queda en suspens, i la resta del termini que manqui es computa a partir del moment de l'alta mèdica o de la reincorporació al lloc de treball.

3. Durant el termini de preavís, la persona treballadora pot absentar-se del treball dues hores diàries consecutives, en principi i llevat d'un altre acord, a l'inici o al final de la jornada, amb la finalitat de buscar una nova col·locació. Tanmateix, l'empresa pot autoritzar la persona treballadora a

absentar-se durant un temps superior i fins i tot satisfer-li la compensació econòmica prevista i els dies de preavís corresponents calculats segons l'article 82.3. En aquest darrer cas la relació laboral queda resolta des del mateix moment de la notificació i recepció fefaent del pagament.

4. L'incompliment de les formalitats previstes en aquest article dóna lloc a la indemnització establerta a l'article 98 per l'acomiadament fet de forma indeguda.

Article 93. Acomiadament per causes disciplinàries

1. L'empresa pot acomiadar la persona treballadora, sigui quina sigui la modalitat del contracte de treball, sense necessitat de preavís ni obligació de satisfer cap compensació econòmica, quan concorri una de les causes previstes a l'article 104.

2. La manca de prova de la causa al·legada o el fet que aquesta no sigui considerada suficient, converteixen el comiat en injustificat i donen lloc a la indemnització prevista a l'article 98.

Article 94. Formalitats del comiat per causes disciplinàries

1. L'avís de comiat s'ha de fer exposant-ne amb concreció la causa que origina el comiat, mitjançant carta certificada amb avís de recepció, per conducte notarial o lliurant-la directament a la persona treballadora, que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data, o en presència de testimonis, un dels quals no ha de tenir relació de dependència amb l'empresari, si es nega a signar.

2. L'avís de comiat d'un representant dels treballadors ha de respectar les garanties de l'article 113.

3. L'incompliment de les formalitats previstes en aquest article dóna lloc a la indemnització establerta a l'article 98 per l'acomiadament fet de forma indeguda.

Article 95. Desistiment de la persona treballadora
La persona treballadora pot desistir del contracte en els casos següents:

a) Durant el període de prova, sense necessitat de preavís.

b) En els contractes per durada indeterminada, mitjançant un preavís de deu dies, si fa menys d'un any que treballa a l'empresa, i de deu dies més un dia per mes treballat, fins a un màxim de trenta dies, si fa més d'un any que està al servei de l'empresa.

c) Pel transcurs del termini de cinc dies de suspensió per causa de cas fortuït o força major que impossibiliti temporalment l'activitat, mitjançant la comunicació corresponent a l'empresa amb menció de la causa de resolució, sense necessitat de preavís.

d) En els contractes per durada indefinida, en arribar a l'edat de jubilació, segons la normativa de la seguretat social, mitjançant la comunicació corresponent a l'empresari amb un mínim de tres mesos de preavís.

Article 96. Formalitats del desistiment

1. El desistiment s'ha de fer per escrit mitjançant carta certificada amb avís de recepció o mitjançant el lliurament directe a l'empresari, que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data, i si aquest es nega a signar, en presència de testimonis, o per conducte notarial.

2. El termini que estableix el preavís es computa a partir de l'endemà de la notificació.

3. Efectuada la comunicació de desistiment, l'empresa i la persona treballadora poden, de mutu acord i per escrit, reduir el termini legal establert pel preavís.

En el supòsit que l'empresa no vulgui que la persona treballadora treballi durant tot o part del període de

preavís, li ha de satisfer en la quitança la totalitat del salari corresponent al dit període.

4. La manca de preavís per part de la persona treballadora pot ser considerada per l'empresa abandó del lloc de treball.

5. En el supòsit que la persona treballadora incompleixi l'obligació de fer el preavís per desistir de la feina, l'empresari pot reclamar judicialment l'import del salari fix corresponent als dies de preavís que la persona treballadora hauria d'haver donat, així com els danys i perjudicis que hagi pogut ocasionar l'incompliment.

Article 97. Desistiment justificat de la persona treballadora

1. La persona treballadora pot rescindir unilateralment i sense preavís el contracte, sigui quina sigui la seva modalitat, en els supòsits següents:

a) L'incompliment greu, o lleu però reiterat, per part de l'empresa de les mesures de seguretat i salut en el treball, o l'exposició de la persona treballadora a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

b) L'exigència de treball diferent de l'estipulat, salvats els supòsits extraordinaris o d'urgència.

c) La falta o els retards injustificats i reiterats en el pagament del salari.

d) La manca d'afiliació de la persona treballadora a la Caixa Andorrana de Seguretat Social o el falsejament per part de l'empresa de les declaracions corresponents.

e) L'incompliment greu del contracte per part de l'empresa.

f) El perjudici dolós o per imprudència greu ocasionat per l'empresa o els seus representants a la persona treballadora.

g) No donar ocupació efectiva a la persona treballadora.

h) En general, qualsevol acte de l'empresari o dels seus representants que de qualsevol manera sigui vexatori per a la persona treballadora, ofengui la seva dignitat com a persona, o suposi una conducta constitutiva d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

2. El desistiment s'ha de fer amb exposició de la causa, mitjançant carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa a l'empresari, que n'ha de signar la recepció amb la menció de la data, i si aquest es nega a signar, en presència de testimonis, o per conducte notarial.

3. La concurrència de qualsevol dels supòsits esmentats dóna dret als treballadors a exigir la indemnització corresponent al comiat injustificat, i també a les altres previstes en aquest Codi. La inexistència dels motius esmentats en aquest article pot ser considerada per l'empresa desistiment unilateral de la persona treballadora.

4. Quan el desistiment tingui com a causa un acte de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, així com d'afiliació, o no, a un sindicat, la persona treballadora pot optar per la indemnització esmentada al paràgraf anterior o bé exigir la reincorporació a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització del perjudici ocasionat, que fixa la jurisdicció corresponent.

Capítol tretzè. Indemnitzacions

Article 98. Indemnitzacions

1. L'acomiadament fet en forma indeguda, l'acomiadament improcedent i l'acomiadament injustificat comporten, en els contractes per durada indeterminada, una indemnització a la persona

treballadora no inferior a 45 dies de salari per any de servei a l'empresa fins a un màxim de 30 mensualitats, que és fixada per la jurisdicció competent.

En el supòsit de comiat improcedent fet en base a les disposicions de l'article 91 o del comiat injustificat de l'article 93, el treballador pot optar per reintegrar-se a l'empresa o rebre la indemnització fixada en el paràgraf anterior, dins els 5 dies següents als que esdevingui ferma la decisió judicial que així ho declari.

2. En els contractes per durada o obra determinada la resolució del contracte per part de l'empresa amb anterioritat al termini fixat, llevat dels casos de comiat procedent, de comiat justificat, de mutu acord de les parts o d'extinció del contracte per cas fortuït o força major, comporta l'obligació de l'empresa de satisfer una indemnització pels danys i els perjudicis ocasionats a la persona treballadora, que és fixada per la jurisdicció competent. En qualsevol cas, la indemnització per danys i perjudicis no pot ser inferior ni a la indemnització per comiat injustificat que hauria correspost en un contracte per durada indeterminada, ni a l'equivalent a tres mesos de salari per any que resti per transcórrer de la relació pactada.

3. Excepcionalment, sigui quina sigui la modalitat del contracte, en cas de fallida o cessació de pagaments, la persona treballadora té dret a la compensació econòmica prevista a l'article 91.

4. L'acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda d'una treballadora embarassada comporta una indemnització no inferior a tres mesos de salari per any de servei a l'empresa. Per fixar la quantia de la indemnització de la dona embarassada cal tenir present el perjudici econòmic que es pugui derivar de la manca de percepció del salari i de les prestacions de la Caixa Andorrana de Seguretat

Social corresponents al descans per maternitat, així com les despeses farmacèutiques i sanitàries eventuais que, com a conseqüència d'una pèrdua de drets a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, hagi de satisfer la treballadora.

5. En el supòsit de l'apartat anterior o en cas que el comiat de la persona treballadora constitueixi un acte de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, o d'afiliació, o no, a un sindicat, o d'acomiadament d'un delegat de personal, la persona treballadora pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els paràgrafs anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització del perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

6. Als efectes d'aquest article s'entén com a salari per dia el calculat de conformitat amb el que preveu l'article 82.3.

Capítol catorzè. Liquidació

Article 99. Quitança

1. Resolt el contracte, l'empresari ha d'oferir a la persona treballadora, el darrer dia de la relació contractual o com a màxim l'endemà, el pagament de tots els conceptes laborals i ho ha de reflectir en un document o quitança, estès per duplicat, que han de signar l'empresari i la persona treballadora.

2. En la quitança s'ha d'esmentar si el contracte s'ha resolt per mutu acord i s'ha d'individualitzar l'import de tots els conceptes que s'hagin de satisfer, com la compensació econòmica per comiat, salari, hores extraordinàries, vacances, festius, primes, comissions vençudes, la menció de les que estan per vèncer encara que no se'n sàpiga l'import, la part proporcional de pagues extraordinàries o altres conceptes meritats en el decurs de la relació laboral.

3. En cas de desacord en qualsevol dels conceptes liquidats, la quitança se signa pels altres en què hi hagi acord, i l'empresa, en el termini màxim dels cinc dies naturals següents al de l'oferiment de la liquidació, ha de consignar judicialment i sense condicions, a disposició de la persona treballadora, l'import que creu que correspon pels conceptes discutits. L'acceptació per part de la persona treballadora de la quantitat dipositada no implica renúncia a reclamar la resta que consideri deguda.

Article 100. Certificat de serveis prestats

L'empresari està obligat a lliurar a la persona treballadora, a demanda seva, el certificat de serveis corresponent on consti el temps que ha treballat a l'empresa i la categoria professional o la classe de treball o servei prestat, al qual no es pot afegir cap més informació llevat d'acord entre les parts.

Títol III. Règim disciplinari dels treballadors

Article 101. Faltes i sancions dels treballadors

La direcció de les empreses pot sancionar els incompliments laborals dels treballadors, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest Codi.

Tota falta comesa per una persona treballadora s'ha de qualificar com a lleu, greu o molt greu, tenint en compte la importància, la transcendència o la intencionalitat, així com les circumstàncies concurrents. Les sancions imposades són impugnables en via judicial i no poden implicar en cap cas reducció de les vacances o del temps de descans.

Article 102. Faltes lleus

Són faltes lleus:

1. La descurança o la demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi una pertorbació important en el servei encomanat, cas en què es qualifica com a falta greu.

2. Més d'una falta de puntualitat injustificada en la incorporació a la feina, inferior a trenta minuts, durant el període d'un mes, sempre que d'aquests retards no se'n derivin perjudicis greus per al treball o per a les obligacions que l'empresa li hagi encomanat, cas en què es qualifica com a falta greu.

3. No comunicar a l'empresa amb la màxima celeritat possible el fet o el motiu de l'absència a la feina quan sigui per raons d'incapacitat temporal o una altra causa justificada, excepte si es prova la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.

4. Abandonar sense causa justificada la feina, encara que sigui per breu temps, o marxar de la feina abans d'hora, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin perjudicis greus per al treball, cas en què es qualifica com a falta greu.

5. La descurança en la conservació dels gèneres o del material.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

7. Provocar injustificadament discussions o baralles amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no es faci en presència del públic.

8. La falta de netedat reiterada durant el servei quan la feina així ho requereixi.

9. Faltar un dia a la feina sense l'autorització pertinent o sense causa que ho justifiqui, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin perjudicis greus en la prestació del servei.

10. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe

en aquests actes determina la qualificació com a falta greu.

11. No complir durant el servei les obligacions establertes per l'empresa sobre indumentària o roba de treball.

12. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes, si d'aquesta conducta no se'n deriva un perjudici especial per a l'empresa o els treballadors, cas en el qual es qualifica com a falta greu.

13. No complir les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-lo o, si escau, no fer els informes de treball.

14. La falta d'higiene, sempre que sigui de tal índole que produeixi una queixa justificada dels treballadors o del públic.

15. Jugar, sigui al joc que sigui, estant de servei.

Article 103. Faltes greus

Són faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació a la feina comeses en el període d'un mes, o bé una sola falta de puntualitat de la qual es derivin perjudicis o trastorns greus per al treball. Es consideren perjudicis o trastorns greus el retard en el començament d'un servei al públic.

2. Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense autorització o causa justificada.

3. Abandonar la feina o marxar abans d'hora sense causa justificada per temps superior a trenta minuts, més d'una vegada en un mes.

4. Simular una malaltia o un accident per justificar un retard, l'abandonament o l'absència a la feina.

5. Incomplir les ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives. Si

l'incompliment és reiterat, si implica pèrdua evident per al treball o si provoca un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, pot ser qualificada com a falta molt greu.

6. Manifestar descurances importants en la conservació dels gèneres o articles i materials de l'establiment corresponent.

7. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora, fitxant o signant en lloc d'una altra persona.

8. Provocar i/o mantenir discussions o baralles amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin al públic.

9. Emprar per a ús propi articles, estris i peces de vestir de l'empresa, o extreure'ls de les seves dependències, excepte si hi ha autorització per fer-ho.

10. Embriagar-se o consumir drogues tòxiques durant l'horari de treball.

11. No observar les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball o altres mesures administratives que siguin aplicables a la feina que es realitza i en particular en totes aquelles sobre protecció i prevenció de riscos laborals.

12. La imprudència durant el treball que pugui implicar risc d'accident, personalment o per a altres treballadors o terceres persones, o risc d'avaria o dany material de les instal·lacions de l'empresa.

13. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

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

15. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que

es cometi dintre d'un període de sis mesos des de la primera i l'autor n'hagi estat sancionat.

Article 104. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Al·legar una malaltia o un accident simulats per no assistir a la feina. S'inclouen en aquest supòsit el cas

en què la persona treballadora en situació d'incapacitat temporal realitza treballs de qualsevol tipus per compte propi o per compte d'altri, i també tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.

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

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

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

Article 105. Sancions disciplinàries

Les sancions que es poden imposar en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació escrita.

b) Per faltes greus:

Suspensió de feina i sou fins a deu dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de feina i sou d'onze dies a un mes o acomiadament disciplinari.

Article 106. Formalitats

La notificació de les faltes requereix una comunicació escrita a la persona treballadora en la qual s'ha de fer constar la data i cal exposar els fets que la motiven, mitjançant una carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa a la persona treballadora, que n'ha de signar la recepció amb la menció de la data i, si aquesta persona es nega a signar, en presència de testimonis.

Les sancions imposades en l'àmbit laboral s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres àmbits o instàncies.

La representació dels treballadors, si n'hi ha, ha de ser informada per escrit per la direcció de l'empresa de les sancions imposades per faltes molt greus.

Les sancions a un representant dels treballadors requereix el respecte de les garanties previstes a l'article 113.

Article 107. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa ha tingut coneixement que s'han comès, i en tot cas al cap de sis mesos d'haver-se comès.

Títol IV. Drets col·lectius dels treballadors

Capítol primer. Dret de reunió

Article 108. Dret de reunió en assemblea

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

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

Capítol segon. Dret de representació col·lectiva

Article 109. Dret de representació

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

Article 110. Delegats de personal

La representació dels treballadors en l'empresa que tingui vint o més treballadors correspon als delegats de personal.

Els treballadors trien, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe els delegats de personal, segons la proporció següent:

- de 20 a 50 treballadors: 1 delegat.
- de 51 a 150 treballadors: 2 delegats.
- de 151 a 300 treballadors: 3 delegats.
- més de 300 treballadors: 4 delegats.

Article 111. Competències

Els delegats de personal tenen les competències següents:

- a) Participar en la negociació dels convenis col·lectius en l'àmbit de l'empresa.
- b) Vetllar pel compliment de la legislació laboral, de seguretat social i d'ocupació, de seguretat i salut en el treball, de compliment del conveni col·lectiu i formular, si és el cas, les accions pertinents davant l'empresa i els organismes administratius o jurisdiccionals competents.
- c) Informar i assessorar les persones treballadores respecte els seus drets.
- d) Rebre informació sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, i també de l'evolució de la producció, les vendes i la contractació, amb una periodicitat anual.
- e) Emetre un informe, en el termini de quinze dies, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa

de les decisions empresarials, d'àmbit col·lectiu, sobre reduccions de jornada, trasllats, plans de formació, implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

f) Ser informats, amb periodicitat trimestral, de les estadístiques per absentisme i les seves causes, dels índexs de sinistralitat laboral i dels estudis del medi ambient laboral i dels mecanismes de prevenció previstos i utilitzats.

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

h) Exercir accions administratives i judicials en totes les matèries objecte de la seva competència, per decisió majoritària dels seus membres.

Article 112. Deure de confidencialitat

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

Article 113. Garanties

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

- a) No ser objecte d'acomiadament ni de sanció durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent a la conclusió del seu mandat, excepte si el mandat s'ha acabat per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació, sense perjudici de les causes d'acomiadament disciplinari recollides en l'article 104. Està igualment prohibit que siguin objecte de discriminació en la seva promoció econòmica o

professional a causa de la seva feina de representació.

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

c) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, sempre que la sanció no es basi en l'acció de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació, en el qual ha de donar-se l'oportunitat de fer al·legacions, tant a la persona interessada com a la resta de delegats de personal, si escau.

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

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

Article 114. Promoció d'eleccions i mandat electoral
Els treballadors de cada empresa que comptin almenys amb l'aval d'un quinze per cent de les signatures dels membres de la plantilla poden promoure eleccions a delegats de personal.

Els qui organitzin eleccions ho han de comunicar a l'empresa i al Departament de Treball, amb una antelació mínima d'un mes abans de la data d'inici del procés electoral. Aquesta data és la de constitució de la mesa electoral. En qualsevol cas, el procés electoral no podrà començar fins que hagi passat un mes des del registre de la comunicació ni quan ja hagin transcorregut tres mesos del mateix

registre de la comunicació. El Departament de Treball exposa públicament les comunicacions presentades i en facilita una còpia a les organitzacions de treballadors que ho sol·licitin.

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

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

La promoció d'eleccions s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de vint dies respecte a la data d'inici del procés electoral. Per això n'hi ha prou de facilitar-li una còpia de la comunicació presentada al Departament de Treball. La falta de comunicació a l'empresa comporta la nul·litat del procés electoral.

Si hi ha diversos promotors que concorren per organitzar eleccions en un mateix centre de treball, es considera vàlida la primera convocatòria registrada.

La durada del mandat dels delegats de personal, que no es pot repetir dues vegades consecutives, és de quatre anys. Els delegats es mantenen en funcions, en l'exercici de les seves competències i amb les garanties corresponents fins que no es promoguin i celebrin noves eleccions, dins un període màxim de sis mesos.

Els delegats de personal només poden ser revocats durant el seu mandat, per decisió dels qui els hagin triat, mitjançant assemblea convocada a aquest efecte a instància d'un terç, com a mínim, de la

plantilla. La revocació del mandat només es pot acordar per majoria absoluta dels treballadors de la plantilla, mitjançant vot personal, lliure, directe i secret. La revocació no es pot acordar durant la tramitació d'un conveni col·lectiu ni es pot replantejar fins al cap de sis mesos.

Article 115. Procediment electoral

Els delegats de personal són elegits per tots els treballadors per sufragi personal, directe, lliure i secret.

Són electors tots els treballadors de l'empresa majors de divuit anys i amb una antiguitat mínima de sis mesos, i elegibles, tots els treballadors que hagin complert els divuit anys i que tinguin una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. Tant per ser elector com per ser elegible han de tenir una jornada laboral mínima en còmput setmanal de 25 hores. Per conveni col·lectiu es poden pactar antiguitats inferiors per ser elector i elegible.

Poden presentar-se com a candidats a les eleccions de delegats de personal els treballadors que avalin la seva candidatura amb un nombre de signatures d'electors equivalent almenys al vint per cent de la plantilla total de l'empresa.

Article 116. Representació dels treballadors contractats no fixos

Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada estan representats pels delegats que s'estableixen en aquest títol conjuntament amb els treballadors fixos de plantilla.

Per determinar el nombre de representants, els treballadors vinculats a l'empresa per contractes de més d'un any es computen com a treballadors fixos de plantilla.

Els treballadors contractats per períodes inferiors a un any es computen segons els dies treballats l'any

immediatament anterior a la convocatòria d'eleccions.

Amb 225 dies treballats o més es considera un treballador més, sempre que al llarg d'aquest any la seva jornada de treball hagi estat d'un mínim de 25 hores setmanals.

Article 117. Mesa electoral

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

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

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

Article 118. Funcions de la mesa electoral

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Fixar la data de votació.

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

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

Article 119. Votació per a delegats

Cada elector pot donar el vot a un màxim d'aspirants equivalent als llocs a cobrir entre els candidats proclamats. Són elegits els que obtinguin el nombre més gran de vots. En cas d'empat és elegit el de més antiguitat a l'empresa.

L'acte de la votació s'efectua al centre o lloc de treball durant la jornada laboral.

Es pot votar per correu conforme a les normes generals que regulen aquesta possibilitat.

L'empresa ha de facilitar els mitjans per al desenvolupament normal de la votació i de la resta del procés electoral.

El vot és lliure, secret, personal i directe, i les paperetes es dipositen en urnes tancades. Les paperetes han de ser de la mateixa grandària, del mateix color, de la mateixa impressió i de la mateixa qualitat de paper.

Després de la votació, comença immediatament el recompte públic, mitjançant lectura en veu alta de les paperetes per part del president o la presidenta de la mesa electoral. Els resultats es fan constar en una acta que ha de tenir un model normalitzat. L'acta ha d'incloure les incidències i protestes, si se n'han produït. Un cop redactada, la signen els membres de la mesa, els interventors i el representant de l'empresari. Tot seguit, les meses electorals d'una mateixa empresa o centre de treball, en sessió conjunta, estenen l'acta del resultat global de la votació.

La presidència de la mesa facilita còpies de l'acta d'escrutini a l'empresa, als interventors de les candidatures i als representants electes.

El resultat de la votació es publica als taulers d'anuncis.

Correspon a un dels membres de la mesa lliurar al Departament de Treball, en el termini de tres dies, l'original de l'acta, juntament amb les paperetes de vots nuls o impugnats pels interventors, així com l'acta de constitució de la mesa. El Departament de Treball publica una còpia de l'acta als taulers d'anuncis, dins el dia hàbil següent al lliurament. Igualment, n'entrega una còpia a les organitzacions de treballadors que la sol·licitin, i en fa arribar una altra còpia a l'empresa, amb indicació de la data en què s'acaba el termini per impugnar-la, i manté en dipòsit les paperetes fins que s'acaben els terminis d'impugnació.

Al cap de deu dies hàbils de la publicació, les actes es registren. El registre es pot denegar si les actes no van esteses en model oficial, si hi falta la

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

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

Article 120. Reclamacions en matèria electoral

Les impugnacions relatives a les eleccions a representants dels treballadors es tramiten davant la Batllia d'acord amb les normes processals. Estan legitimades per impugnar tant l'empresa com les organitzacions de treballadors, així com les candidatures que agrupin un conjunt de treballadors.

Són impugnables les decisions que adopti la mesa electoral al llarg del procediment, per vicis greus que poden afectar les garanties del procés i alterin el seu resultat, per la falta de capacitat o legitimitat dels candidats triats, per la discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral i per la falta de correlació entre el nombre de treballadors que figuren en les actes i el nombre de representants triats. La impugnació en la via judicial té com a requisit previ d'admissibilitat que s'hagi formulat reclamació a la mesa electoral d'acord amb les normes que regeixen el procediment electoral.

Títol V. La negociació col·lectiva

Capítol primer. Convenis i acords col·lectius de treball

Secció primera. Disposicions generals

Article 121. Definició de la negociació col·lectiva

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

Article 122. Convenis i acords col·lectius

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

Article 123. Definicions dels convenis i els acords col·lectius

1. Per conveni col·lectiu intersectorial de treball s'entén un acord negociat i atorgat entre representants dels treballadors i dels empresaris que fixa totes les condicions laborals en més d'un sector d'activitat.

2. Per conveni col·lectiu sectorial de treball s'entén un acord negociat i atorgat entre representants dels treballadors i dels empresaris sobre totes les condicions laborals d'una professió o un sector d'activitat concret.

3. Per conveni col·lectiu d'empresa s'entén un acord negociat entre l'empresa i la representació legal dels treballadors d'una empresa, d'un establiment o d'un grup d'establiments.

4. Per acord col·lectiu de treball s'entén un acord negociat i atorgat entre representants dels treballadors i dels empresaris sobre determinades

condicions laborals aplicables a una empresa, una professió o a un sector econòmic concret.

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

Article 124. Àmbit general de regulació

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

Article 125. Contingut mínim del conveni col·lectiu

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

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

Article 126. Reconeixement del dret a negociació col·lectiva

1. Els treballadors i els empresaris, sense distinció, tenen dret a la negociació col·lectiva, en la forma i en les condicions establerts en aquest Codi.

2. El conveni col·lectiu o l'acord col·lectiu és un acord escrit entre, d'una banda, els representants dels treballadors o les organitzacions de treballadors que representin, en cada cas, la majoria de delegats de personal, i d'altra banda, una o diverses organitzacions empresarials que representin la majoria dels empresaris del sector d'activitat afectat.

Article 127. Criteri de la representativitat de les organitzacions de treballadors

La representativitat de les organitzacions de treballadors s'avalua d'acord amb el percentatge de delegats del personal corresponents a un determinat sector.

Article 128. Àmbits d'aplicació

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

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

Article 129. Capacitat jurídica per negociar i obligar-se amb un conveni col·lectiu o acord col·lectiu

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

2. Són reconeguts part i tenen capacitat jurídica per negociar i obligar-se mitjançant un conveni col·lectiu o acord col·lectiu els representants de les organitzacions de treballadors que disposi d'un 10% del total de delegats de personal del sector afectat pel conveni i els de les organitzacions empresarials que donin ocupació al 10% de treballadors del sector afectat, en virtut de disposicions estatutàries de la mateixa organització, o en virtut d'un mandat específic atorgat per l'organització representada o

directament pels delegats de personal, i dels empresaris o associacions empresarials que puguin ser considerats com a més representatius en el sector afectat.

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

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

a) quan encara no hagi transcorregut el termini inicial de vigència del darrer conveni col·lectiu que afecti l'àmbit de negociació proposada

b) la mala fe manifesta de la part promotora de les negociacions

c) defectes formals en la comunicació de proposta d'inici de negociacions

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

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

Article 130. Composició de la comissió negociadora
La designació dels membres de les comissions negociadores correspon a les parts. Els membres designen de mutu acord un/a president/a i un/a secretari/ària. Les comissions negociadores poden tenir assessors amb veu però sense vot.

En els convenis d'empresa, cap part no pot tenir més de tres representants. En els d'àmbit superior a l'empresa no hi pot haver més de quatre representants per banda.

De cada reunió s'estén l'acta corresponent signada pel/per la president/a i el/la secretari/ària.

Article 131. Mediator

1. En els convenis d'àmbit sectorial i intersectorial qualsevulla de les parts pot sol·licitar al Departament de Treball la designació d'un mediador, amb veu però sense vot, que pot proposar a les parts eventuais solucions a les qüestions respecte de les quals no hi hagi acord.

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

Article 132. Procediment

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

Article 133. Principi de disposicions més favorables

El conveni col·lectiu i l'acord col·lectiu poden contenir disposicions més favorables als assalariats que les establertes per les lleis i els reglaments. Les disposicions dels convenis col·lectius i dels acords col·lectius no poden en cap cas derogar o contenir disposicions contràries a les lleis i als reglaments.

Article 134. Durada dels convenis col·lectius i acords col·lectius

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

Els convenis col·lectius i els acords col·lectius poden tenir una durada mínima de dos anys i màxima de cinc anys. En qualsevol cas, llevat que hi hagi pacte contrari, es prorroguen per un any si no hi ha denúncia expressa de les parts.

Una vegada denunciat un conveni col·lectiu, perden vigència la totalitat de les seves clàusules obligacionals.

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

Article 135. Principi majoritari per a l'adopció de convenis col·lectius i acords col·lectius

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

Article 136. Força obligacional i eficàcia

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

2. L'eficàcia del conveni s'inicia amb la seva entrada en vigor, que serà la que les parts acordin.

Secció quarta. Dret d'oposició

Article 137. Notificació de l'acord

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

Article 138. Exercici del dret d'oposició

A partir de la data de la notificació del text del conveni col·lectiu, les organitzacions de treballadors majoritàries no signatàries disposen d'un termini de quinze dies per exercir el dret d'oposició. El dret d'oposició s'exerceix mitjançant notificació expressa per part d'aquestes organitzacions de treballadors a tots els signataris de l'acord en què s'indiquen els punts de desacord.

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

Article 139. Dret a denunciar convenis col·lectius i acords col·lectius

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

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

Article 140. Registre i publicitat dels convenis col·lectius

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

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

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

Article 141. Control

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

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

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

Article 142. Exercici del dret dels treballadors a negociar a nivell d'empresa

1. Tots els treballadors sense excepció tenen dret a negociar a nivell de l'empresa.

2. Els convenis i acords col·lectius d'empresa es negocien i s'atorguen entre l'empresari o els seus representants i els delegats de personal.

Article 143. Composició de la delegació negociadora

La delegació de cadascuna de les organitzacions representatives parts a les negociacions a nivell de l'empresa es compon obligatòriament de delegats de personal de l'empresa i representants de l'empresari fins un màxim de tres representants per cada part. Si el nombre de delegats de personal a l'empresa fos inferior a tres pot completar-se la seva delegació amb treballadors de l'empresa degudament mandatats. El temps emprat a la negociació és remunerat com temps de treball ordinari.

Article 144. Negociació amb treballadors mandatats per les organitzacions de treballadors

1. En defecte de delegats de personal en l'empresa, l'empresari pot negociar amb treballadors designats i mandatats pels mateixos treballadors de la plantilla de l'empresa. En aquest cas, l'empresa notifica als treballadors la seva voluntat d'obrir negociacions en l'àmbit de l'empresa.

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

Article 145. Adopció d'un acord d'empresa per part de treballadors mandatats

1. L'acord d'empresa signat per un treballador mandatat ha d'haver estat aprovat pels assalariats de l'empresa amb els vots que corresponguin a més del 50 per cent de la plantilla. A manca d'aprovació, l'acord d'empresa no té vigència. En cas d'aprovació, una còpia de l'acord d'empresa ha d'estar dipositat a prop dels serveis competents del Departament de Treball.

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

Article 146. Objecte i periodicitat de les negociacions

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

Article 147. Efectes dels convenis o acords d'empresa amb convenis col·lectius o convenis col·lectius sectorials

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

Article 148. Reconducció, revisió i denúncia dels convenis i acords d'empresa

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

Capítol tercer. Aplicació dels convenis i acords col·lectius

Article 149. Efecte i caràcter oposable dels convenis i acords col·lectius entre parts

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

Article 150. Abast dels efectes

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

Article 151. Adhesió

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

Article 152. Reconducció i revisió dels convenis col·lectius o acords col·lectius

El conveni col·lectiu i l'acord col·lectiu estableixen les condicions i els requisits per a la reconducció o les revisions. Els representants dels treballadors i les organitzacions de treballadors representatives signatàries d'un conveni o d'un acord col·lectiu o que

s'hi han adherit posteriorment són les úniques parts habilitades per dur a terme les revisions.

Article 153. Dret d'exercir accions legals en execució dels acords atorgats

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

Article 154. Comissió paritària

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

Amb independència de les atribucions de les comissions paritàries, qualsevol conflicte derivat de la interpretació i l'aplicació d'un conveni col·lectiu el resol la jurisdicció competent.

Títol VI. Règim sancionador

Capítol primer. Infraccions dels empresaris

Article 155. Naturalesa

Són infraccions laborals les accions i les omissions, voluntàries o imprudents, contràries a les normes legals o reglamentàries, tipificades i sancionades per aquest Codi i la legislació vigent en matèria laboral.

Les infraccions de l'empresa en matèria de seguretat i salut en el treball i d'immigració queden excloses d'aquest Codi i es regeixen per la seva normativa específica.

Article 156. Garanties

1. Ningú no pot ser sancionat per infraccions que en el moment de produir-se no constitueixin infracció administrativa.

2. La norma sancionadora no és aplicable a supòsits que no s'hi comprenen expressament.

3. No pot sancionar-se més d'una vegada el mateix fet.

4. En cap cas no es pot imposar una sanció que no estigui prevista per una llei anterior a la comissió de la infracció.

5. No es pot executar cap sanció si no és en virtut d'una resolució ferma dictada, seguint el procediment legal, per l'òrgan competent.

Article 157. Infraccions lleus

Són infraccions lleus:

1. No exposar el pla horari en un lloc visible del centre de treball.

2. No posar puntualment a disposició de la persona treballadora el butlletí de salari.

3. La manca d'anotacions o signatures en el document de compte d'hores esmentat a l'article 63.

4. Qualsevol altra que afecti obligacions merament formals o documentals i que no estigui tipificada com a infracció greu o molt greu.

Article 158. Infraccions greus

Són infraccions greus:

1. No complir les formalitats previstes legalment o falsejar anotacions i signatures en el document de compte d'hores esmentat a l'article 63.

2. No formalitzar per escrit el contracte de treball, quan aquest requisit sigui exigible o quan ho demani la persona treballadora.

3. La manca de puntualitat en el pagament total o parcial del salari o la quitança.

4. No consignar en el butlletí de salaris les quantitats realment abonades.

5. Incomplir les obligacions establertes en matèria de tramitació dels rebuts de quitança.

6. Incomplir les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, descans, vacances, permisos i, en general, el temps de treball a què es refereix el capítol novè del títol II.

7. La modificació per part de l'empresari, de manera unilateral, de les condicions substancials de treball.

8. Incomplir les normes sobre modalitats contractuals, utilitzant els contractes en frau de llei o amb persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment.

9. Establir condicions de treball pitjors que les condicions reconegudes

legalment o convencionalment, així com els actes o les omissions que siguin contraris als drets dels treballadors.

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

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

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

13. La reincidència específica en una infracció lleu.

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

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

Article 159. Infraccions molt greus

Són infraccions molt greus:

1. L'impagament i els retards reiterats en el pagament parcial o total del salari degut.
2. Cometre actes contraris al respecte a la intimitat i a la dignitat dels treballadors.
3. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions en matèria de retribucions, formació, promoció i altres condicions de treball, per causa de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, o per la condició de delegat de personal.
4. No donar ocupació efectiva al treballador.
5. Obstruir l'acció del Servei d'Inspecció de Treball negant l'entrada al lloc de treball, no facilitant o falsejant la documentació requerida o realitzant altres actes equiparables.
6. La reincidència específica en una infracció greu.
7. Les accions o omissions que impedeixin el dret de reunió dels treballadors i els seus representants en els termes que estiguin establerts legalment o convencionalment.
8. No respectar els deures materials de col·laboració que imposin a l'empresa les normes reguladores dels processos electorals per a delegats de personal.

Article 160. Reincidència

S'entén que hi ha reincidència genèrica quan en el moment de cometre la infracció la persona culpable ha estat condemnada per decisió ferma per una

infracció de gravetat similar o dues de gravetat inferior.

S'entén que hi ha reincidència específica quan en el moment de cometre la infracció la persona culpable ha estat condemnada per decisió ferma per una acció o omissió constitutiva de la mateixa infracció.

Per apreciar la reincidència genèrica o específica només es tenen en compte les sancions lleus imposades durant l'any anterior, les greus imposades durant els dos anys anteriors i les sancions molt greus imposades durant els tres anys anteriors.

Article 161. Prescripció

1. Les infraccions lleus prescriuen al cap de sis mesos del dia de cessament de l'acció o l'omissió sancionable.
2. Les infraccions greus prescriuen al cap d'un any a partir del dia de cessament de l'acció o l'omissió sancionable.
3. Les infraccions molt greus prescriuen al cap de dos anys del dia de cessament de l'acció o l'omissió sancionable.

Capítol segon. Sancions

Article 162. Sancions

Les infraccions tipificades al capítol anterior són sancionables de la manera següent:

a) Les infraccions lleus:

En grau mínim, amb multa de 50 euros a 100 euros.

En grau mitjà, amb multa de 101 euros a 250 euros.

En grau màxim, amb multa de 251 euros a 500 euros.

b) Les infraccions greus:

En grau mínim, amb multa de 501 euros a 1.000 euros.

En grau mitjà, amb multa de 1.001 euros a 2.000 euros.

En grau màxim, amb multa de 2.001 euros a 3.000 euros.

c) Les infraccions molt greus:

En grau mínim, amb multa de 3.001 euros a 6.000 euros.

En grau mitjà, amb multa de 6.001 euros a 12.000 euros.

En grau màxim, amb multa de 12.001 euros a 24.000 euros.

Article 163. Criteris de graduació de les sancions

Per determinar l'import de les sancions en els seus graus mínim, mitjà i màxim es tenen en compte els criteris de graduació següents:

a) La negligència i la intencionalitat del subjecte infractor.

b) El frau o la connivència.

c) L'incompliment de les advertències prèvies i dels requeriments del Servei d'Inspecció de Treball.

d) La reincidència genèrica.

e) El perjudici causat.

f) La quantitat defraudada.

g) Les condicions generals de treball a l'empresa.

h) Les circumstàncies que poden agreujar o atenuar la graduació a aplicar a la infracció comesa.

Article 164. Prescripció

Les sancions per infraccions lleus, greus i molt greus prescriuen al cap d'un any des de la data de notificació de la resolució sancionadora esdevinguda ferma.

Títol VII. Control administratiu i procediment sancionador

Capítol primer. Control administratiu

Article 165. Servei d'Inspecció de Treball

Correspon al Govern, mitjançant el Servei d'Inspecció de Treball, controlar el compliment de la normativa laboral.

El Servei d'Inspecció de Treball, d'ofici o a instància de part, visita els llocs de treball, examina la documentació laboral i aixeca acta de la visita efectuada.

Les actes del Servei d'Inspecció de Treball disposen de la presumpció d'exactitud, llevat de prova en contra.

Si el Servei d'Inspecció de Treball constata una infracció de la normativa vigent no tipificada o una infracció lleu que no ocasioni dany o perjudici directe als treballadors, formula un requeriment a l'empresa o a la persona treballadora perquè corregeixi l'actuació mitjançant l'acta d'advertència corresponent.

Capítol segon. Procediment sancionador

Article 166. Expedient sancionador

La constatació d'una infracció per part del Servei d'Inspecció de Treball comporta la incoació de l'expedient sancionador corresponent d'acord amb el que disposa el Codi de l'Administració, el Decret regulador del procediment sancionador i les disposicions complementàries.

Contra la resolució dictada pel Govern en l'expedient sancionador es pot interposar recurs d'acord amb el que disposa el Codi de l'Administració i els reglaments especials sobre la matèria.

Disposició addicional primera

Per derogació de l'article 20 i concordants del Reglament tècnic de la Caixa Andorrana de Seguretat Social, durant el termini de suspensió del contracte laboral per cas fortuït o força major, previst

a l'article 43 d'aquest Codi, la persona assalariada manté oberts els drets a les prestacions mèdiques i hospitalàries de l'assegurança de malaltia, encara que no pugui justificar que ha cotitzat almenys 15 dies durant els 40 dies anteriors a la malaltia.

Durant el termini de suspensió del contracte laboral per cas fortuït o força major previst a l'article 43, la no cotització de la persona assalariada al règim de la Caixa Andorrana de Seguretat Social no comptabilitza per determinar la prestació d'atur que correspon en cas de baixa per malaltia o de baixa per accident de treball.

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

Disposició addicional segona

S'autoritza el Govern a augmentar, amb la periodicitat que estimi oportuna, l'import de les sancions establertes a l'article 162, amb la condició que l'augment percentual sigui igual per a tots els imports, de manera que es mantingui la proporció establerta, i limitant l'augment al que hagi experimentat l'IPC des del moment de la modificació anterior dels imports.

Disposició addicional tercera

Les suspensions del contracte de treball per descans per paternitat i per descans per risc durant l'embaràs, previstes als articles 38 i 39, comporten un atur de treball amb dret a una prestació econòmica, a càrrec de la Caixa Andorrana de la Seguretat Social.

L'import de la prestació econòmica es calcula seguint les mateixes regles que les que estableix la normativa de la Caixa Andorrana de Seguretat Social, per al càlcul de la prestació econòmica per maternitat.

Per tenir dret a la prestació econòmica les persones interessades han de complir els mateixos requisits que els que estableix la normativa vigent de la Caixa Andorrana de Seguretat Social per a cobrar la prestació econòmica de maternitat.

Disposició transitòria única

Els expedients incoats pel Servei d'Inspecció de Treball per fets ocorreguts abans de la data d'entrada en vigor d'aquest Codi s'han de tramitar d'acord amb les disposicions vigents en el moment de la presumpta infracció.

Disposició derogatòria única

Queda derogada la Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball i totes les disposicions anteriors a aquest Codi en allò que hi siguin contràries.

Disposició final

Aquest Codi entrarà en vigor al cap de tres mesos de ser publicat al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

Data de publicació al BOPA: 06.06.2018

(núm. 35)

www.bopa.ad