

LLEI 4/2019, DEL 31 DE GENER, D'Ocupació.

Llei

Llei 4/2019, del 31 de gener, d'ocupació

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 31 de gener del 2019 ha aprovat la següent:

Llei 4/2019, del 31 de gener, d'ocupació

Exposició de motius

El 31 de juliol del 2002 es va crear, mitjançant un decret del Govern, el Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra. La creació d'aquest servei responia a la necessitat d'interrelacionar per primera vegada l'oferta i la demanda en l'àmbit laboral al nostre país, i de coordinar les institucions concernides en l'àmbit de la formació professional i l'orientació laboral. Posteriorment, el 31 de desembre del 2008, el 23 de juny del 2010 i el 7 de desembre del 2016 es van aprovar diversos decrets que han modificat puntualment, cada vegada, el Decret de creació del Servei d'Ocupació, amb l'objectiu de millorar-ne l'eficàcia, adequar-ne el contingut a la creació de la prestació per desocupació involuntària, o adaptar-ne la regulació al projecte recent de millora de l'eficàcia del servei. En efecte, en els darrers dos anys s'han simplificat els tràmits administratius existents i s'ha millorat la tasca d'intermediació que té encomanada el Servei d'Ocupació, mitjançant una atenció més individualitzada i personalitzada.

D'altra banda, d'ençà de l'inici de la darrera crisi econòmica, el Govern, a través del ministeri competent en matèria d'ocupació, ha anat impulsant una sèrie d'instruments normatius per promoure la millora de l'ocupabilitat de la població activa, especialment en el cas de les persones nacionals o residents en situació de desocupació. Així, durant l'any 2009, es van executar les mesures previstes en el Reglament de creació i

funcionament del Programa d'orientació i adequació ocupacional, aprovat el 24 de desembre del 2008, que pretenia proporcionar una formació de caràcter elemental per recercar qualsevol feina, i fomentar la contractació i la tutoria formativa a l'empresa. El mateix any, en l'àmbit parroquial, també es van executar les mesures per a l'ocupació temporal de persones en situació de desocupació aprovades pels comuns d'Escaldes-Engordany, en virtut del Reglament d'exempcions fiscals i altres mesures de caràcter social, aprovat el 23 de desembre del 2008; d'Andorra la Vella, mitjançant el Reglament d'ajuts per a les persones sense ocupació, aprovat el 25 de juny del 2009, i de la Massana, a través del Reglament de prestació social d'ocupació temporal, aprovat el 30 de juny del 2009. Aquests programes preveien la contractació temporal de persones en situació de desocupació per portar a terme treballs en benefici de la col·lectivitat, amb la finalitat de garantir els recursos econòmics necessaris per cobrir les seves necessitats més bàsiques mentre cercaven una altra feina.

Posteriorment, l'1 de juliol del 2010, el Govern va aprovar el Reglament per al foment de les polítiques actives d'ocupació, que estableix les condicions generals per implantar i desenvolupar aquestes polítiques, i que inclouen el foment de la contractació de persones assalariades i la formació de persones en situació de desocupació. I, mitjançant dos decrets del 10 de novembre del 2010, el Govern també va promoure el Reglament regulador del programa per al foment de la contractació de treballadors provinents del sector de la construcció i dels seus annexos, i el Reglament regulador del programa per al foment de l'ocupabilitat i la formació pràctica i teòrica en el si de l'empresa.

El 22 de febrer del 2012 es va aprovar el Reglament regulador del Programa de treball temporal que contribueixi a donar un servei en benefici de la col·lectivitat dels treballadors desocupats inscrits al Servei d'Ocupació. Un programa destinat a l'Administració general i l'Administració de justícia, al qual es va afegir un segon programa destinat als comuns, les entitats parapúbliques i les societats públiques, el qual es va promoure el 13 de juny següent. Ambdós programes han permès donar una feina temporal en el sector públic a un nombre molt important de persones, amb la finalitat de pal·liar les dificultats evidents de la manca de feina i, a l'ensens, aconseguir que la prestació del treball de les persones beneficiàries dels programes aportí un benefici a la col·lectivitat.

A més, a partir de l'any 2013, també any rere any, s'han impulsat diversos programes que pretenen fomentar la contractació indefinida de persones en situació de desocupació en el sector privat. En concret, el 23 de gener del 2013 es van aprovar el Reglament regulador del Programa per al foment de l'ocupació i la formació en el si de l'empresa, i el Reglament regulador del Programa de foment de la contractació indefinida de treballadors desocupats. Ambdós iniciatives tenen com a finalitat millorar l'ocupabilitat de les persones en situació de desocupació mitjançant un procés formatiu pràctic en l'àmbit empresarial i, si escau, també teòric de caràcter bàsic, o, en cas que ja disposin d'experiència i formació, fent possible que segueixin actius en el mercat de treball sense que calgui formar-los.

A partir de mitjans de l'any 2014 també s'han anat aprovant anyalment els programes successius de foment de l'ocupació en zones geogràfiques allunyades dels principals nuclis de formació, articulats inicialment al tomb de l'atorgament d'una subvenció econòmica a les empreses que els ha permès oferir un salari competitiu, i d'un ajut econòmic a les persones assalariades per rescabalar les despeses de desplaçament des del domicili

fins al lloc de treball. I des del 2015 endavant s'hi ha afegit un sisè programa, denominat "Programa per al foment de la contractació i la formació pràctica en el si de l'empresa dels joves actius de 16 a 20 anys", destinat als joves que han acabat l'etapa d'escolaritat obligatòria i no han obtingut una certificació, o bé que han abandonat els estudis prematurament i no han tingut una experiència laboral rellevant; a aquests joves s'ofereix en primera instància una formació professionalitzadora mitjançant el desenvolupament de competències específiques, transversals i laborals durant l'itinerari formatiu previ a l'accés al món laboral, i, posteriorment, se'n fomenta la inserció en l'àmbit laboral mitjançant subvencions a les entitats públiques o les empreses que els contracten.

El contingut d'aquests programes ocupacionals s'ha anat revisant d'acord amb la millora de la situació laboral experimentada en els darrers anys, que s'ha traduït en un decrement de la desocupació registrada al Servei d'Ocupació, i, alhora, un increment del nombre de llocs de treball oferts en el sector privat. En aquest sentit, s'han orientat cada cop més al foment de l'ocupabilitat de les persones amb més dificultats d'inclusió en el mercat laboral, i en concret a les que formen part de col·lectius en situació de vulnerabilitat o de risc d'exclusió social.

No obstant totes les iniciatives esmentades anteriorment, en el moment actual i en un context on cal adoptar un posicionament proactiu en matèria d'ocupació i treball, inspirat per l'Estratègia Europea 2020, esdevé palesa la necessitat de seguir avançant en la modernització del sistema públic d'ocupació i les seves estructures administratives. La conveniència de seguir impulsant programes específics per a col·lectius determinats i que responguin a necessitats ben concretes, d'adaptar-los a la realitat dels perfils professionals i del mercat de treball andorrà, o de posar en marxa sistemes de gestió transparents orientats a resultats, requereix el desenvolupament d'un nou marc normatiu susceptible de donar empara legal a aquestes iniciatives i de seguir

construint un Servei d'Ocupació capdavanter en matèria de polítiques actives d'ocupació. Des d'aquesta perspectiva, és cabdal regular legalment quines són les facultats del Govern en la definició de l'estructura del sistema de polítiques actives d'ocupació en el seu conjunt, tant pel que fa a l'eix material i substantiu, com pel que fa a l'eix dels agents del sistema i a l'eix relatiu a la dimensió territorial.

La situació actual de la desocupació al nostre país, amb unes xifres absolutes de persones en situació d'atur bàsicament estructural, no és incompatible amb la necessitat de seguir atorgant prioritat a les polítiques d'ocupació, i de legislar sobre la seva naturalesa i el seu funcionament, amb la finalitat d'aconseguir una eficiència, una eficàcia i una cobertura territorial més grans. D'altra banda, unes polítiques d'ocupació efectives han de preveure la variable territorial i de la temporalitat de determinats sectors productius del Principat d'Andorra, atès que el perfil del teixit productiu i de la mateixa població activa presenta diferències importants. Així, una estructuració i una ordenació adequades dels agents del sistema i del model de participació de les polítiques actives d'ocupació necessiten un marc legal sòlid.

Aquesta Llei fixa en primer lloc els principis d'actuació que guien el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació; el catàleg de serveis o la cartera comuna de serveis de les polítiques esmentades; el compromís del Govern en relació amb les persones en situació de desocupació que garanteix la cobertura d'accions que promoguin l'accés i el manteniment en el treball; la definició de les polítiques d'ocupació que configuren l'Estratègia andorrana per a l'ocupació; la definició dels col·lectius prioritaris, i l'establiment dels instruments de seguiment i avaluació en relació amb les polítiques d'ocupació.

En segon lloc, es regula l'estructura, la definició i les funcions dels agents públics i privats que actuen en el sistema; l'establiment de sistemes o institucions que garanteixin la coordinació; la definició dels elements de col·laboració i cooperació de les polítiques actives

d'ocupació amb els agents principals del sistema, i l'estructuració i l'adaptació del Servei d'Ocupació al model de polítiques actives dissenyat per aquesta Llei.

Finalment, es defineix i s'estructura el procés i el model de cooperació, tant pel que fa al disseny com pel que fa a l'execució de les polítiques actives, a tots els perfils territorials de la població activa. I també són objecte de regulació les diferències territorials que el Sistema d'ocupació ha de preveure en relació amb les condicions laborals específiques de les parròquies.

A més, cal posar en relleu que per afavorir un model participatiu i compartit, aquesta norma ha estat sotmesa a la consideració de la Taula Permanent per a la Formació en el Treball.

Aquesta Llei s'estructura en sis capítols, dividits en 53 articles, una Disposició derogatòria i tres disposicions finals. El capítol primer, relatiu a les disposicions generals, defineix i estableix la finalitat de la política d'ocupació, i regula com s'ha de desenvolupar. També conté les definicions dels conceptes més rellevants a què fa referència la norma. I incideix en l'objecte de la Llei, en relació amb el qual cal destacar el fet que la norma inclou les mesures necessàries per garantir el dret al treball previst a l'article 29 de la Constitució, garantir el dret subjectiu a l'ocupabilitat de les persones, i instaurar un sistema eficaç, preventiu i proactiu de protecció davant les situacions de desocupació. A més, es relacionen els principis rectors de totes les entitats que integren el Sistema d'ocupació del Principat d'Andorra, com ara la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació, la cohesió social, la gratuïtat i la universalitat, l'activació, l'adaptació i la personalització, la participació i la traçabilitat. Pel que fa a la planificació, la coordinació i l'execució de les polítiques d'ocupació, s'estableix que corresponen al Govern a través del ministeri competent en matèria d'ocupació, el qual ha de comptar amb la col·laboració dels agents socials. Finalment, es fa referència als instruments estratègics que defineixen el marc d'actuació i la concreció de les

polítiques ocupacionals, i que són l'Estratègia andorrana per a l'ocupació i el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació.

El capítol segon regula la Cartera de serveis, i en concret el seu objecte i el seu contingut. Aquesta Cartera de serveis recull el conjunt dels serveis previstos i regula els requisits de les persones beneficiàries, així com les condicions d'accés al Servei d'Ocupació. I aquest conjunt d'elements s'articula en l'itinerari personal d'ocupació, que es configura com un dret del qual disposen les persones beneficiàries i com una obligació per al Servei d'Ocupació. Des d'aquesta perspectiva, s'incideix en els criteris bàsics que inspiren la Cartera de serveis; les entitats prestadores de serveis d'ocupació, i les modalitats de prestació, i el contingut concret de la cartera esmentada.

El capítol tercer fa referència als usuaris i les entitats del Sistema d'ocupació i, d'una forma més concreta, regula els drets i les obligacions dels usuaris del Servei d'Ocupació i de les entitats prestadores de servei al Servei d'Ocupació. Pel que fa als usuaris del Servei d'Ocupació, tant si són demandants com oferents d'ocupació, convé destacar el dret que es reconeix en aquesta Llei i que consisteix a accedir a tots els serveis i programes del Servei d'Ocupació que els corresponguin segons el seu perfil i a participar-hi gratuïtament, com també el dret subjectiu a l'ocupabilitat.

El capítol quart regula les polítiques actives d'ocupació. En primer lloc, la secció primera, relativa a les disposicions generals, en defineix el concepte i els àmbits que abasten. Així, s'entén per polítiques actives d'ocupació el conjunt de serveis i programes d'orientació, ocupació i qualificació adreçats a millorar les possibilitats d'accés al treball de les persones en situació de desocupació; mantenir l'ocupació i el suport a la promoció i la formació ocupacional de les persones ja ocupades, i fomentar l'ocupació estable i de qualitat mitjançant la creació de llocs de treball per part del teixit empresarial andorrà. I, pel que fa als àmbits que abasten, s'han reprès en part de les normes

reglamentàries vigents que regulaven el Servei d'Ocupació i les polítiques actives d'ocupació, i s'han actualitzat. Així, la secció segona està dedicada de forma més detallada a un d'aquests àmbits, que és la intermediació laboral: en defineix el concepte, es refereix als agents de la intermediació esmentada i regula els drets i les obligacions dels usuaris del Servei d'Ocupació en aquest àmbit. La secció tercera incideix en les altres polítiques actives d'ocupació: orientació professional, capacitació laboral, suport a la igualtat d'oportunitats en l'ocupació, foment de l'ocupació amb les modalitats d'intervenció que en dimanen, i promoció i suport a l'activitat empresarial i l'autoocupació, i promoció del desenvolupament parroquial i de les zones allunyades.

El capítol cinquè està dedicat al Servei d'Ocupació, que es defineix com l'organisme de l'Administració responsable de l'ordenació, el desenvolupament i el seguiment dels programes i mesures de la política d'ocupació, amb caràcter d'estructura administrativa i adscrit al ministeri competent en matèria d'ocupació. Es regulen la naturalesa i la missió del servei esmentat, que consisteix a planificar, organitzar, gestionar i integrar el conjunt d'actuacions, serveis i programes ocupacionals per mantenir i fomentar l'ocupació estable i de qualitat, i l'autoocupació; prevenir i reduir la desocupació, i oferir protecció a les persones en situació de desocupació, i fomentar i garantir l'orientació professional i la readaptació professional permanent, la formació ocupacional i contínua, i la intermediació. També se'n relacionen les funcions, entre les quals destaquen elaborar el projecte de l'Estratègia andorrana per a l'ocupació. D'altra banda, es fa referència a com s'organitza el Servei d'Ocupació, i a les competències que corresponen al ministre i al director competents, i se'n defineix l'estructura operativa, que comprèn les unitats d'informació i registre, d'orientació i qualificació professional i d'intermediació i assessorament a les empreses, endemés de la secció sobre ocupació de l'Observatori de les polítiques socials. Finalment, es regulen els mecanismes d'avaluació, seguiment i control

del Servei d'Ocupació, per rendibilitzar i racionalitzar al màxim els seus recursos, i fer possible de mesurar la qualitat, l'impacte, l'eficàcia i l'eficiència dels serveis i programes implementats.

El capítol sisè està dedicat al règim sancionador en matèria d'ocupació. Així, es defineix el concepte d'infracció; es fa referència al procediment i als òrgans competents en matèria sancionadora; es relacionen els subjectes responsables; es regula la concurrència d'actuacions amb la jurisdicció penal, i s'incideix en les matèries relatives a la prescripció de les infraccions i les sancions, i a l'extinció de la responsabilitat. Posteriorment es tipifiquen les infraccions que es poden cometre, tant per part de les persones assalariades o desocupades en matèria d'intermediació laboral, de les persones assalariades o desocupades en matèria de formació ocupacional, com per part de les empreses en matèria d'intermediació laboral, les entitats col·laboradores en matèria d'intermediació laboral, o de les empreses, els treballadors autònoms i les entitats col·laboradores en matèria de les altres polítiques d'ocupació. I s'estableixen les sancions no pecuniàries o pecuniàries, segons els casos, que corresponen a cadascuna de les infraccions esmentades, els criteris de graduació d'aquestes sancions, i les obligacions addicionals que es poden imposar a banda de les sancions. En definitiva, l'aparell sancionador pretén reforçar de manera equilibrada el compliment de la normativa d'ocupació mitjançant una selecció de conductes sancionables que inclouen tots els actors que hi intervenen.

La Llei es clou amb una Disposició derogatòria i tres disposicions finals que encomanen el desplegament reglamentari corresponent, qualifiquen determinades disposicions de la Llei i determinen la data de l'entrada en vigor.

Capítol primer. Disposicions generals

Article 1. Política d'ocupació

1. La política d'ocupació del Principat d'Andorra comprèn el conjunt d'instruments, programes i organismes destinats a millorar l'ocupabilitat de la seva població i a afavorir la consecució de la plena ocupació, mitjançant la cobertura de les necessitats de contractació de les empreses.

2. La política d'ocupació té com a finalitat promoure el desenvolupament del dret a l'ocupació digna, estable i de qualitat, i afavorir la configuració d'un mercat de treball que contribueixi de manera eficient a garantir l'ocupabilitat de les persones, cobrir les necessitats de les persones assalariades que s'adaptin als requeriments de les empreses, i afavorir la cohesió social i territorial.

3. La política d'ocupació s'ha de desenvolupar en el marc de les orientacions de la política econòmica i social previstes en la planificació estratègica del Govern.

Article 2. Conceptes

Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per:

a) Acord d'activació: document signat entre una persona desocupada i el Servei d'Ocupació, en què s'estableix l'itinerari personal d'ocupació.

b) Carta de serveis: document que recull la informació de les prestacions, els drets i els serveis que ofereix el Sistema d'ocupació a la ciutadania, i dels compromisos assumits pel Govern.

c) Cartera de serveis: conjunt de serveis previstos per a les persones beneficiàries del Servei d'Ocupació i condicions d'accés a aquests serveis.

d) Consell Econòmic i Social: òrgan de participació de caràcter consultiu i d'assessorament en matèria socioeconòmica, laboral i ocupacional regulat a la Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

e) Demandant d'ocupació en millora: persona que en el moment d'inscriure la seva demanda de treball al Servei d'Ocupació es troba ocupada i formula la demanda amb la finalitat de trobar una oferta més adequada als seus interessos.

f) Demandant d'ocupació en recerca: persona inscrita al Servei d'Ocupació a la recerca de feina i que procedeix d'una situació d'inactivitat o de pèrdua d'un treball anterior.

g) Demandant de serveis en situació d'ocupació: persona ocupada que rep el suport del Servei d'Ocupació durant el període que s'estimi convenient, en funció de les necessitats d'aquesta persona.

h) Demandant de serveis en situació de baixa mèdica prolongada: persona que acredita un període mínim de sis mesos en situació d'incapacitat temporal i un estat de salut compatible amb el seguiment de programes de qualificació professional o similars.

i) Desocupació involuntària: situació de la persona que, tot i voler i poder treballar, perd la feina totalment de forma aliena a la seva voluntat.

j) Dret subjectiu a l'ocupabilitat: dret de les persones demandants d'ocupació a comptar al llarg de tota la vida activa amb una Cartera de serveis que inclogui com a mínim l'orientació, la formació, la intermediació i l'acompanyament adequats a les característiques i les necessitats de cada persona, i que les ajudi a millorar l'ocupabilitat.

k) Entitats prestadores de serveis d'ocupació: entitats d'iniciativa cívica i empreses o entitats de formació i agències de selecció i recol·locació que estan habilitades pel Govern per prestar serveis d'ocupació a les persones usuàries del Servei d'Ocupació.

l) Estratègia andorrana per a l'ocupació: marc normatiu plurianual per coordinar i executar les polítiques d'ocupació.

m) Intermediació laboral: activitat desenvolupada amb la finalitat de posar en contacte ofertes de treball formulades per les empreses amb les demandes presentades per les persones. Inclou també els processos de recol·locació de persones assalariades afectades per reestructuracions.

n) Itinerari personal d'ocupació: element vertebrador de l'acord d'activació, en el marc del qual, a partir d'una entrevista individualitzada amb els tècnics del Servei d'Ocupació, s'estableixen accions de millora de l'ocupabilitat i un calendari d'execució corresponent.

o) Mercat de treball inclusiu: espai d'intercanvi d'ofertes i demandes de treball en què les empreses són accessibles i s'ajusten a les característiques i les necessitats de les persones demandants d'ocupació.

p) Observatori de les polítiques socials: instrument operatiu del Govern que ofereix dades per analitzar, elaborar i facilitar informació relacionada amb el mercat de treball i les polítiques socials. Aquest observatori ha de disposar d'una secció específica amb informació i dades sobre ocupació.

q) Oferent d'ocupació: les empreses, les entitats cíviques, l'Administració general, l'Administració de justícia, els comuns, les entitats parapúbliques o les societats públiques que presenten ofertes de treball al Servei d'Ocupació o que li sol·liciten qualsevol altre servei establert en aquesta Llei o a les normes que la desenvolupen.

r) Orientació professional: conjunt d'accions i mesures d'informació, acompanyament, motivació i assessorament que faciliten a les persones assalariades o desocupades una gestió coherent de la seva trajectòria formativa, de recerca d'ocupació o d'emprenedoria.

s) Persona en situació de vulnerabilitat: persones que per circumstàncies personals, econòmiques i socials troben dificultats especials per accedir al treball o mantenir-lo. La situació de vulnerabilitat s'acredita mitjançant un informe d'un professional competent del ministeri competent en matèria d'affers socials, del Servei d'Ocupació o del Servei de Salut Mental.

t) Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació: instrument de planificació i programació de les accions del

Servei d'Ocupació que concreta els objectius, els serveis i els programes destinats a fomentar l'ocupació.

u) Plena ocupació: adequació de les necessitats dels demandants de feina i dels oferents d'ocupació mitjançant polítiques econòmiques, socials i laborals que permeten afavorir l'objectiu de la màxima ocupació possible.

v) Polítiques actives d'ocupació: conjunt de serveis i programes adreçats a millorar les possibilitats d'accés i de manteniment de l'ocupació i a donar suport a la promoció i la formació professional de les persones ja ocupades. Aquestes polítiques fomenten l'ocupació estable i de qualitat i incentiven l'esperit empresarial i d'economia social.

w) Qualificació professional: especificació oficial de competència apropiada per a la producció i l'ocupació que acredita la competència als posseïdors i permet l'accés a l'àmbit professional corresponent.

x) Servei d'Ocupació: conjunt d'estructures, entitats, mesures i accions necessàries per promoure la política d'ocupació.

y) Sistema d'ocupació: conjunt d'instruments, programes i organismes destinats a millorar l'ocupabilitat de la població i a afavorir la consecució de la plena ocupació. El Sistema d'ocupació comprèn el Servei d'Ocupació, el Consell Econòmic i Social, l'Observatori de les polítiques socials i el conjunt restant d'entitats públiques i privades que, amb finançament públic, presten serveis i desenvolupen programes en el marc de l'Estratègia andorrana per a l'ocupació i del Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació.

Article 3. Objecte de la Llei

Aquesta Llei té per objecte:

a) Regular les mesures necessàries per garantir el dret al treball previst en l'article 29 de la Constitució, d'acord amb els principis d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació, sense perjudici que es pugui donar prioritat a les persones

i els col·lectius amb més dificultats per accedir a l'ocupació en igualtat de condicions amb les altres persones, amb la finalitat d'afavorir la cohesió social.

b) Ordenar el Sistema d'ocupació com a conjunt d'instruments, programes i organismes necessaris per promoure i desenvolupar la política d'ocupació, amb l'objectiu de garantir un servei públic de qualitat que asseguri la coordinació i l'optimització de tots els seus recursos.

c) Garantir el dret subjectiu a l'ocupabilitat de les persones.

d) Facilitar la cooperació i la coordinació entre els organismes competents en matèria d'Ocupació i de formació i qualificació professionals per millorar la formació de les persones en situació de desocupació, afavorir la transició inicial al món del treball de les persones que s'hi formen i promoure l'aprenentatge permanent.

e) Instaurar un sistema eficaç, preventiu i proactiu de protecció enfront de les situacions de desocupació que compregui les polítiques actives d'ocupació.

f) Regular polítiques d'inclusió laboral específiques per a persones en situació de vulnerabilitat per afavorir la seva incorporació al món del treball.

g) Mantenir polítiques homogènies arreu del Principat d'Andorra en relació amb el mercat de treball, tot tenint en consideració les característiques específiques de cada territori, i promoure la correcció dels desequilibris territorials i socials.

h) Facilitar la mobilitat geogràfica de les persones assalariades per consolidar la seva ocupabilitat.

i) Coordinar la política d'immigració amb la política d'ocupació, amb l'objectiu de garantir l'ocupabilitat dels andorrans i dels estrangers amb autorització de residència i treball, d'acord amb la normativa d'immigració, i afavorir que les empreses puguin contractar persones amb els perfils professionals adequats per satisfer les seves necessitats i els seus objectius empresarials.

j) Proporcionar serveis específics i individualitzats a la població activa adreçats a facilitar la seva incorporació, permanència i promoció en el mercat laboral, i a les empreses per contribuir a la seva competitivitat.

k) Acompanyar les empreses en la recerca dels perfils que millor s'ajustin a les seves necessitats segons la situació del mercat, i formular altres polítiques actives d'ocupació a favor del teixit empresarial, de les entitats públiques i de les entitats d'iniciativa cívica.

l) Establir mesures per impulsar la generalització, dins el teixit empresarial, de pràctiques reconegudes de gestió i organització del treball i els recursos humans.

m) Fomentar la cultura emprenedora i l'esperit empresarial entre les persones desocupades i usuàries del Servei d'Ocupació.

Article 4. Principis rectors

Les polítiques d'ocupació i totes les entitats que integren el Sistema d'ocupació i que hi participen s'han d'ajustar als principis rectors següents:

a) Igualtat d'oportunitats, no-discriminació i cohesió social: les persones han de poder accedir a l'ocupació i als serveis que ofereix el Sistema d'ocupació en condicions d'igualtat i no-discriminació. No es consideren discriminatòries, però, les mesures específiques que siguin necessàries per afavorir la igualtat de fet de les persones que presentin més dificultats per accedir o mantenir l'ocupació.

b) Cohesió i reequilibri territorial: el Sistema d'ocupació ha de promoure polítiques d'ocupació adaptades a les característiques i necessitats del mercat de treball de cada territori. Aquestes polítiques han de respondre específicament a les necessitats dels territoris amb necessitats especials vinculades a la seva localització perifèrica, la taxa d'activitat, la taxa de desocupació i el perfil de les persones en situació de desocupació.

c) Gratuïtat i universalitat: els serveis oferts per les entitats del Sistema d'ocupació que siguin de competència pública i finançats amb fons públics s'han de prestar a les persones i a les empreses de manera gratuïta, sense poder-los exigir cap contraprestació.

d) Activació: les polítiques d'ocupació han de promoure l'activació laboral de la població en edat de treballar com un dels factors essencials de socialització, autonomia personal i assoliment de la igualtat d'oportunitats, tenint en compte les necessitats presents i futures del mercat de treball i de la societat.

e) Adaptació i personalització: els objectius dels serveis i els programes impulsats pel Sistema d'ocupació s'han d'adaptar a les característiques i necessitats de les persones usuàries, garantint processos personalitzats i adaptats a les necessitats de les empreses. Les actuacions impulsades pel Sistema d'ocupació s'han de justificar a partir d'una necessitat constatable objectivament i s'han d'adaptar en la mesura que sigui possible a les característiques i les particularitats dels seus destinataris.

f) Coherència i complementarietat: les polítiques d'ocupació han de ser coherents amb les línies estratègiques d'acció del Govern i complementar la planificació estratègica de les empreses, sectors i territoris, i també l'acció del Govern i d'altres entitats públiques per garantir l'ocupabilitat de les persones que poden treballar.

g) Cooperació i coordinació: el Sistema d'ocupació ha de promoure la governança del sistema i garantir la cooperació, la coordinació i la complementarietat d'actors, tant públics com privats, estructures i accions. Cal garantir el diàleg permanent entre tots els agents implicats i articular mecanismes de coordinació i planificació conjunta i estratègica necessaris per optimitzar els recursos.

h) Participació: s'ha de garantir la participació permanent de totes les entitats del Sistema d'ocupació i articular mecanismes de coordinació i planificació conjunta i estratègica per optimitzar els recursos.

i) Corresponsabilitat: totes les estructures, entitats i organitzacions que formen part del Sistema d'ocupació han de desenvolupar mesures, programes o actuacions finançades amb fons públics i, si escau, privats, i els seus beneficiaris han de subscriure el compromís de garantir l'objectiu finalista del sistema i contribuir a la seva eficàcia.

j) Traçabilitat i eficiència: s'ha de garantir el seguiment de les actuacions, els recursos i l'anàlisi dels indicadors sobre l'evolució del mercat laboral com un factor clau del Sistema d'ocupació. Totes les iniciatives que es promoguin en el marc del sistema han de garantir la seva integritat i la traçabilitat de les actuacions, i han d'acompanyar-se de mecanismes d'avaluació sobre la seva qualitat, resultat i impacte.

k) Perspectiva de gènere: tots els programes i les actuacions en l'àmbit de l'ocupació han de tenir en compte i integrar les qüestions de gènere, que inclouen activitats específiques en l'àmbit de la igualtat i l'acció positiva davant de posicions de desavantatge.

Article 5. Planificació, coordinació i execució de les polítiques d'ocupació

1. La competència sobre la política d'ocupació correspon al Govern a través del ministeri competent en aquesta matèria.

2. La planificació i l'execució de la política d'ocupació correspon al ministeri competent en matèria d'ocupació. En la posada en marxa d'aquesta política cal comptar, d'altra banda, amb la col·laboració dels agents socials.

3. Els instruments estratègics i operatius del Servei d'Ocupació han de garantir:

a) El tractament individualitzat de la persona usuària mitjançant un expedient únic i comú a tot el Sistema d'ocupació que integri la informació personal i professional relacionada amb les polítiques d'ocupació, i també les prestacions de les quals pot ser beneficiària, amb respecte de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

b) L'existència d'un sistema d'informació comú, transparent i accessible per facilitar totes les actuacions que tendeixin a la millora del teixit productiu i de l'ocupabilitat de les persones que poden treballar.

Article 6. Instruments estratègics

1. Els instruments estratègics que defineixen el marc d'actuació i la concreció de les polítiques ocupacionals són l'Estratègia andorrana per a l'ocupació i el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació.

2. Correspon al Govern l'aprovació de l'Estratègia andorrana per a l'ocupació, i al ministeri competent en matèria d'ocupació l'adopció del Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació.

3. A més de l'Estratègia andorrana per a l'ocupació i del Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació, també són instruments estratègics per planificar les polítiques d'ocupació el Pla general de la formació professional i les estratègies, els plans i els instruments de planificació territorial derivats de la concertació territorial.

4. Els instruments estratègics han de ser d'accés públic, d'acord amb la normativa sobre transparència i accés a la informació pública.

Capítol segon. Cartera de serveis

Article 7. Objecte, contingut i regulació de la Cartera de serveis

1. La definició, actualització i execució de la Cartera de serveis pertany al Servei d'Ocupació.

2. La Cartera de serveis recull el conjunt dels serveis previstos i regula els requisits de les persones, les empreses i les altres entitats beneficiàries, així com les condicions d'accés al Servei d'Ocupació. Aquest conjunt d'elements s'articula en l'itinerari personal d'ocupació, que es configura com un dret del qual disposen les persones beneficiàries i com una obligació per al Servei d'Ocupació.

3. La Cartera de serveis es determina reglamentàriament.

4. L'actualització de la Cartera de serveis es duu a terme a través d'una avaluació periòdica del cost, l'eficàcia, l'eficiència i la satisfacció de les persones usuàries.

Article 8. Criteris bàsics de la Cartera de serveis

La definició i, si escau, l'actualització de la Cartera de serveis ha d'estar inspirada en els criteris bàsics següents:

a) Igualtat en l'accés als serveis: garantia de l'accés al Servei d'Ocupació a tot el territori i que els serveis es proveeixin sense discriminació per qualsevol circumstància personal o social, sense que això sigui un obstacle per aplicar mesures d'acció positiva per afavorir les persones amb dificultats especials d'inclusió en el mercat de treball.

b) Eficàcia en la prestació dels serveis: control dels costos i dels resultats de les activitats vinculades a cada servei.

c) Eficàcia: presa en compte dels resultats obtinguts, a partir d'avaluacions periòdiques dels objectius establerts per als serveis i les activitats.

d) Traçabilitat: les activitats han de ser objecte de seguiment des de l'inici de la seva execució fins a l'avaluació del seu impacte. La traçabilitat es fonamenta en el sistema d'informació, que permet una major eficàcia i control en la prestació dels serveis a través del registre dels seus usuaris, la tipologia de cada servei rebut, els protocols d'actuació, les entitats col·laboradores i les despeses associades.

e) Qualitat tècnica i de gestió en la prestació dels serveis: garantia dels serveis a través d'uns estàndards mínims i adequats al conjunt d'aquests serveis.

f) Activació personalitzada: totes les polítiques d'ocupació s'han de posar en marxa per millorar la situació del demandant de serveis.

g) Atenció personalitzada: la prestació de la Cartera de serveis s'ha de dur a terme tenint en compte una adaptació a les necessitats de cada persona i empresa usuaris.

Article 9. Entitats prestadores dels serveis i modalitats de la prestació

1. La Cartera de serveis es presta directament pel Servei d'Ocupació mitjançant els seus propis recursos o mitjançant entitats col·laboradores habilitades a aquest efecte. Els acords amb aquestes entitats requereixen l'autorització del Govern, de conformitat amb el que es prevegi reglamentàriament.

2. S'ha de facilitar la col·laboració d'entitats públiques i privades amb el Servei d'Ocupació. De manera especial s'ha de promoure la col·laboració amb:

a) Les entitats d'iniciativa cívica especialitzades en la inclusió laboral de persones en situació de vulnerabilitat.

b) Les empreses i entitats de formació en la realització de les accions de formació ocupacional.

c) Les empreses privades que presten serveis per a l'ocupació, inclosos els de recol·locació en els casos de reestructuració que tinguin un impacte rellevant sobre el mercat de treball.

3. La prestació dels serveis es pot fer a les oficines del Servei d'Ocupació o a les dependències d'entitats prestadores de servei, o, quan escaigui, a través de mitjans tècnics no presencials previstos a aquest efecte.

Article 10. Contingut de la Cartera de serveis

Es troben inclosos a la Cartera de serveis, com a contingut bàsic, els serveis següents:

a) Servei d'informació i registre.

b) Servei d'orientació professional.

c) Servei d'assessorament per a l'autoocupació i la creació d'empreses.

d) Servei de millora de la qualificació professional.

e) Servei d'intermediació per a persones i empreses.

f) Accés a les dades de l'Observatori de les polítiques socials.

g) Altres serveis que es puguin desenvolupar reglamentàriament.

Capítol tercer. Usuaris i entitats del Sistema d'ocupació

Article 11. Usuaris del Servei d'Ocupació

1. Són usuàries del Servei d'Ocupació les persones físiques que sol·liciten els seus serveis, tant si es troben en situació de desocupació com si estan ocupades, sempre que compleixin les condicions que s'estableixin reglamentàriament. D'entre les persones usuàries han de ser objecte d'atenció específica les persones amb discapacitat i les altres persones en situació de vulnerabilitat.

2. També poden ser usuàries del Servei d'Ocupació les persones en situació de baixa mèdica superior a sis mesos. A aquest efecte, han d'aportar un certificat mèdic del facultatiu de la Caixa Andorrana de Seguretat Social que acrediti la compatibilitat de la seva situació amb el seguiment de programes de qualificació professional o altres de similars.

3. També són usuàries del Servei d'Ocupació les empreses i altres entitats, amb independència de la seva forma jurídica, amb l'abast que prevegi la normativa reglamentària. A aquest efecte poden formular ofertes d'ocupació i tenen dret a sol·licitar els altres serveis que es determinin reglamentàriament.

Article 12. Drets dels usuaris del Servei d'Ocupació

1. Sense perjudici del que es prevegi en matèria d'intermediació laboral en aquesta Llei, els usuaris del Servei d'Ocupació, tant si són oferents com si són demandants d'ocupació, gaudeixen amb caràcter general dels drets següents:

a) Accedir gratuïtament a tots els serveis i programes del Servei d'Ocupació que els corresponguin segons el seu perfil i participar-hi.

b) Ser informats sobre els seus drets i deures.

c) Ser tractats amb igualtat en l'accés als serveis, sense perjudici que es puguin prioritzar accions específiques adreçades a les persones que pertanyen a col·lectius amb més dificultats en l'accés a l'ocupació.

d) Gaudir de la privacitat deguda en relació amb la informació facilitada i de la confidencialitat de les dades que han de ser cedides i utilitzades amb el coneixement i el consentiment de la persona afectada, d'acord amb la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

e) Ser informats sobre les vies de reclamació, denúncia i presentació de suggeriments, que han d'estar a la seva disposició.

f) Veure recollits els seus drets a la carta de serveis, que es dona a conèixer i es fa pública com a compromís entre l'usuari i el Servei d'Ocupació.

2. A més, els usuaris que siguin demandants d'ocupació també gaudeixen del dret subjectiu a l'ocupabilitat i del dret a la intimitat personal, entès com el dret a no haver de facilitar dades i altra informació personal susceptible de contenir càrrega discriminatòria.

Article 13. Obligacions dels usuaris del Servei d'Ocupació

1. Les persones usuàries del Servei d'Ocupació han de col·laborar-hi facilitant en tot moment les dades, la documentació i la informació que se'ls pugui sol·licitar. Així mateix, estan obligades a presentar-se davant del Servei d'Ocupació quan siguin requerides en el marc dels programes i serveis dels quals siguin beneficiàries.

2. Les empreses i altres entitats usuàries del Servei d'Ocupació estan obligades, a més, a formular les ofertes d'ocupació de manera clara i neutra, sense incórrer en cap contingut discriminatori, i a complir amb les exigències addicionals de contingut que s'estableixin reglamentàriament.

Article 14. Drets de les entitats prestadores de servei al Servei d'Ocupació

Les entitats prestadores de servei al Servei d'Ocupació gaudeixen dels drets següents:

- a) Ser informats de forma general i específica sobre la Cartera de serveis.
- b) Accedir als instruments operatius del Servei d'Ocupació, tot respectant les limitacions previstes a la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.
- c) Participar en el desenvolupament i l'execució de les polítiques d'ocupació en el marc de les previsions de l'Estratègia andorrana per a l'ocupació.

Article 15

Obligacions de les entitats prestadores de servei al Servei d'Ocupació

Les entitats prestadores de servei al Servei d'Ocupació han de complir amb les obligacions següents:

- a) Actuar sota els principis i les polítiques del Servei d'Ocupació.
- b) Dotar-se de sistemes de seguiment d'auditoria i de control que garanteixin la verificació de l'eficiència i l'eficàcia en la seva actuació en matèria d'ocupació.
- c) Facilitar tota la informació sobre la seva activitat que els requereixi el Servei d'Ocupació.
- d) Assegurar l'eficàcia dels drets dels usuaris que utilitzin els seus serveis. De manera especial, han de vetllar pel respecte de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i del dret a la no-discriminació dels usuaris.

Capítol quart. Polítiques actives d'ocupació

Secció primera. Disposicions generals

Article 16. Concepte de polítiques actives d'ocupació

S'entén per polítiques actives d'ocupació el conjunt de serveis i programes d'orientació, ocupació i qualificació adreçats a les finalitats següents:

- a) Millorar les possibilitats d'accés al treball per compte aliè o autònom de les persones en situació de desocupació.
- b) Mantenir l'ocupació i el suport a la promoció i la formació ocupacional de les persones ja ocupades.
- c) Afavorir la contractació dels perfils professionals més adequats d'acord amb les necessitats i els objectius de les empreses.
- d) Fomentar l'ocupació estable i de qualitat mitjançant la creació de llocs de treball per part del teixit empresarial andorrà.
- e) Incentivar l'esperit empresarial i l'economia social.

Article 17. Àmbits de les polítiques actives d'ocupació

Les polítiques actives d'ocupació abasten els àmbits següents:

- a) La intermediació laboral.
- b) L'orientació professional.
- c) La formació i la requalificació professionals.
- d) El foment de l'ocupació.
- e) El suport a la igualtat d'oportunitats en l'ocupació.
- f) El foment de l'autoocupació i de la creació d'empreses.
- g) El desenvolupament d'iniciatives per millorar l'ocupació en zones allunyades i d'altres, adaptades a les necessitats específiques de les parròquies, i la posada en marxa de projectes innovadors.
- h) L'assessorament a les empreses per millorar la qualitat de la contractació.
- i) Els altres àmbits que es puguin determinar reglamentàriament.

Secció segona. Intermediació laboral

Article 18. Concepte d'intermediació laboral

1. S'entén per intermediació laboral l'activitat desenvolupada amb la finalitat de posar en contacte ofertes de treball formulades per les empreses i altres

entitats, amb les demandes presentades per les persones assalariades o desocupades.

2. En el procés d'intermediació laboral, el Servei d'Ocupació ha d'establir els mecanismes necessaris perquè hi hagi una comunicació específica, sistematitzada i habitual amb l'oferent d'ocupació.

3. El concepte d'intermediació laboral inclou l'activitat destinada a la recol·locació de les persones assalariades afectades per processos de reestructuració quan aquesta recol·locació hagi estat pactada en els corresponents plans socials o programes de recol·locació.

Article 19. Agents d'intermediació laboral

1. Les tasques d'intermediació laboral són desenvolupades pel Servei d'Ocupació.

2. No obstant el que preveu l'apartat 1 anterior, quan sigui necessari per a una adequada prestació del servei, es poden encomanar les funcions d'intermediació laboral a persones jurídiques andorranes, públiques o privades, amb capacitat i mitjans per dur a terme aquesta activitat, i que hagin estat acreditades i autoritzades degudament pel Govern, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

3. El Govern pot establir acords de col·laboració amb serveis d'ocupació d'altres estats, i amb altres entitats públiques o privades estrangeres, per facilitar l'accés a demandes i ofertes de treball d'interès per al mercat de treball andorrà, tot respectant, quan sigui el cas, els requeriments establerts per als tractats internacionals.

Article 20. Drets i obligacions dels usuaris del Servei d'Ocupació en l'àmbit de la intermediació

1. Els usuaris del Servei d'Ocupació han de facilitar tota la informació necessària per assolir una gestió adequada de les demandes i les ofertes de treball. Així mateix, els oferents i els demandants d'ocupació han d'actualitzar les dades que constin al Servei, i han de complir amb l'obligació de renovació i amb els altres deures que es puguin determinar reglamentàriament.

2. Per evitar la discriminació en l'accés a l'ocupació, les demandes de treball han de formular-se amb caràcter neutre tot evitant referències per raó del naixement, la raça, el sexe, l'orientació sexual, l'origen, la religió, l'opinió, la discapacitat o qualsevol altra condició susceptible de contenir una càrrega discriminatòria, així com l'afiliació, o no afiliació, a una organització sindical o política. En cas contrari, el Servei d'Ocupació o l'entitat col·laboradora que intervingui s'adreça a l'oferent de feina perquè esmeni l'oferta i, mentrestant, no gestiona aquesta oferta.

3. Les demandes de treball es gestionen seguint criteris d'idoneïtat amb les ofertes, de conformitat amb el que es prevegi reglamentàriament.

4. Els usuaris del Servei d'Ocupació tenen el dret de rebre la informació relativa a les ofertes i demandes de treball.

Secció tercera. Altres polítiques actives d'ocupació

Article 21. Orientació professional

L'orientació professional consisteix en el conjunt d'accions i mesures d'informació, acompanyament, motivació i assessorament que permetin a les persones assalariades o desocupades la identificació de les seves capacitats i interessos per gestionar de manera coherent la seva trajectòria formativa, de recerca d'ocupació o de posada en marxa de projectes empresarials.

Article 22. Acord d'activació i desenvolupament de l'orientació professional

1. Les persones inscrites com a demandants d'ocupació tenen dret a concertar un acord d'activació amb el Servei d'Ocupació. L'acord d'activació, que constitueix el marc de l'orientació professional, es formalitza per escrit, i el seu contingut i la durada es determinen reglamentàriament.

2. Les persones inscrites com a demandants d'ocupació han de ser informades del dret a què fa referència l'apartat 1 anterior en el moment que s'inscriuïn.

3. L'acord d'activació es fonamenta en un Itinerari personal d'ocupació, que s'elabora a partir d'una entrevista

d'orientació individualitzada, i és acceptat pel demandant d'ocupació. En la identificació de les accions i en el calendari d'execució es tenen en compte les obligacions legals i reglamentàries, el perfil de la persona beneficiària, així com el conjunt d'actuacions que siguin necessàries per millorar la seva ocupabilitat, amb la designació d'un orientador de referència.

4. Sense perjudici de les renovacions automàtiques, el contingut de l'acord d'activació es pot modificar a iniciativa del Servei d'Ocupació i de la persona beneficiària quan es consideri convenient a l'efecte de millorar-ne l'ocupabilitat.

5. Dins del marc de l'orientació professional es poden dur a terme experiències ocupacionals en el lloc de treball, a fi que el demandant d'ocupació pugui visualitzar en un entorn productiu real el contingut i les funcions d'una professió o ofici. Les experiències ocupacionals no comporten en cap cas una contraprestació econòmica pels serveis prestats i tenen una durada màxima d'una setmana. Aquestes experiències es duen a terme en el marc d'un conveni signat entre el Servei d'Ocupació i l'empresa o entitat concernida en què el Govern assumeix l'assegurament per accident i per responsabilitat civil pels danys que pugui ocasionar el demandant d'ocupació.

Article 23. Capacitació laboral

1. La capacitació laboral està integrada pel conjunt d'accions de formació per a l'ocupació i de formació continuada adreçades a l'assoliment o a la millora de les competències professionals de les persones assalariades o desocupades. Entre les accions a desenvolupar s'inclouen les estades pràctiques en empreses.

2. La formació ocupacional o la certificació laboral està integrada per les accions dissenyades per a les persones en situació de desocupació, l'aprofitament de la qual permet, si escau, l'obtenció d'un certificat acreditatiu.

3. La formació ocupacional continuada inclou les accions dissenyades en benefici de les persones demandants d'ocupació en millora, amb la finalitat de perfeccionar la

formació i d'augmentar el nivell de qualificació d'aquestes persones, tot millorant la competitivitat de les empreses. El seguiment d'accions de formació continuada dona lloc, si escau, a l'obtenció d'un certificat acreditatiu.

4. Correspon al Servei d'Ocupació la programació de l'oferta de formació i qualificació, que s'ha d'ajustar a les necessitats determinades per l'Estratègia andorrana per a l'ocupació, i a les propostes que facin el ministeri competent en matèria de formació professional i el Consell Econòmic i Social.

5. El Servei d'Ocupació pot comptar amb la col·laboració d'altres agents en l'elaboració i l'execució d'accions formatives, de conformitat amb el que s'estableixi reglamentàriament.

Article 24. Suport a la igualtat d'oportunitats en l'ocupació

1. El Govern, d'acord amb les seves competències, ha de tenir en consideració especial la igualtat entre homes i dones en l'accés i la permanència en el treball, i en la promoció professional. Així mateix, ha de promoció la conciliació de la vida personal i familiar i la corresponsabilitat d'homes i dones en l'assumpció d'obligacions familiars.

2. El Govern, d'acord amb les seves competències, ha de promoure les mesures d'inclusió laboral per a col·lectius que presentin dificultats especials en l'accés i la permanència en el treball. A aquest efecte cal prestar una atenció especial a les persones amb discapacitat, les dones víctimes de la violència de gènere i domèstica, i, en general, altres persones en situació de vulnerabilitat.

3. En la gestió dels programes d'ocupació i acompanyament, el Servei d'Ocupació ha de prestar una atenció específica a les persones que tenen dificultats especials en l'accés i la permanència en el treball i, en concret, als col·lectius a què fa referència l'apartat 2 anterior.

Article 25. Foment de l'ocupació

1. El foment de l'ocupació és una política integrada per les mesures adreçades a incentivar la contractació de persones en situació de desocupació, consolidar la seva permanència en el lloc de treball, i afavorir el manteniment de llocs de treball en empreses en situació de reestructuració. Així mateix, el foment de l'ocupació inclou intervencions de promoció de l'autoocupació i de l'emprenedoria.

2. Sense perjudici de les mesures que es puguin regular en altres normes, tenen la consideració de mesures de foment d'ocupació les modalitats d'intervenció següents:

a) Les subvencions econòmiques, de conformitat i amb l'abast que es determinin reglamentàriament.

b) Les bonificacions tributàries que es puguin crear a l'empara de la legislació tributària.

c) Les bonificacions en les obligacions respecte de la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

d) Les prestacions materials, enteses com tot avantatge proveït per l'Administració.

e) Qualsevol altra modalitat que es pugui crear reglamentàriament.

3. Amb la finalitat de fomentar l'ocupació de les persones amb discapacitat en entorns ordinaris de treball, s'han de crear i finançar mesures específiques per garantir el dret al treball en igualtat de condicions d'aquestes persones, en els termes establerts a la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat. Aquestes iniciatives consisteixen en mesures de suport i ajustos raonables que permetin la consolidació i l'augment dels llocs d'inclusió laboral a les empreses i altres entitats, i l'autoocupació en un mercat i un entorn laboral obert, inclusiu i accessible a les persones amb discapacitat:

a) Adaptació física d'entorns laborals: per contribuir al fet que les empreses i altres entitats portin a terme els ajustos raonables, el Govern pot col·laborar en el finançament de les adaptacions d'accessos, espais, eines, mobiliari de

treball i d'altres, en els termes que s'estableixin per reglament, per facilitar l'accés al treball, la consolidació i la promoció professional de qualsevol persona assalariada amb discapacitat, tant si la discapacitat és prèvia o sobrevinguda després de la incorporació a l'empresa. Igualment, el Govern pot finançar els suports necessaris per a l'autoocupació.

b) Adaptació organitzativa d'entorns laborals: s'entén per adaptació organitzativa la que comporta la necessitat d'adaptar la durada de la jornada o la distribució del temps de treball o dels descansos a les persones amb discapacitat, ja sigui de manera inicial o sobrevinguda. Les adaptacions organitzatives poden ser objecte de suport, mitjançant el finançament del Govern, en els termes que s'estableixin per la via reglamentària.

c) Treball amb suport: s'entén per treball amb suport un procés que inclou, entre d'altres, la prospecció laboral, la formació i l'orientació prèvies, l'acompanyament de la persona en el lloc de treball, i la supervisió i l'assessorament continuat a l'empresa, dut a terme mitjançant tècnics qualificats, per afavorir la inclusió laboral de les persones amb capacitats per treballar en entorns ordinaris de treball. El Servei de treball amb suport, finançat pel Govern, s'organitza per part del Servei d'Ocupació i es garanteix a totes les persones amb discapacitat que en tenen necessitat, d'acord amb els criteris que s'estableixin per reglament.

4. Les mesures de foment de l'ocupació a què fa referència aquest article es desenvolupen mitjançant un reglament i segueixen els principis de publicitat, concurrència i objectivitat. Així mateix, es concedeixen en règim de concurrència competitiva o en règim reglat, segons es prevegi també per la via reglamentària.

Article 26. Promoció i suport a l'emprenedoria i l'autoocupació

1. El Servei d'Ocupació promou les iniciatives emprenedores que generin ocupació i autoocupació i els dona suport, tot vinculant les accions als perfils de

demandants d'ocupació amb la trajectòria i les competències més adients. L'activitat de promoció i suport es focalitza preferentment sobre el treball autònom, l'economia social i el desenvolupament econòmic parroquial.

2. L'activitat de promoció i el suport a l'emprenedoria i l'autoocupació comprèn les accions següents:

a) Informació i suport qualificat a les persones interessades a promoure una activitat productiva mitjançant fórmules d'assistència tècnica i formació.

b) Assessorament sobre els ajuts i les subvencions a les iniciatives emprenedores, a la contractació laboral d'aquestes empreses i, en especial, informació qualificada i suport tècnic per tramitar ajuts i subvencions.

3. Les accions a què fa referència l'apartat 2 anterior es porten a terme de manera coordinada i amb respecte de les competències que puguin exercir els ministeris del Govern en matèria de promoció de l'emprenedoria i l'autoocupació.

Article 27. Promoció del desenvolupament parroquial i de les zones allunyades

El Servei d'Ocupació ha de desenvolupar accions i mesures adreçades a generar ocupació, fomentar l'activitat empresarial i dinamitzar i impulsar el desenvolupament econòmic en entorns parroquials específics. De manera especial, procura, a través dels instruments pertinents, la posada en marxa de projectes innovadors per millorar el mercat de treball a les parròquies, i, en especial, a les zones allunyades dels nuclis de població principals.

Article 28. Assessorament a les empreses en la contractació

En el marc de les competències que té atribuïdes el Servei d'Ocupació, s'han de desenvolupar mesures a favor del teixit empresarial amb l'objectiu de millorar la contractació i, per tant, contribuir a elevar la qualitat de l'ocupació. Aquestes mesures han d'incloure eines d'informació, formació i assessorament que contribueixin a aquest

objectiu, d'acord amb el que s'estableixi per la via reglamentària.

Capítol cinquè. Servei d'Ocupació

Article 29. Definició del Servei d'Ocupació

El Servei d'Ocupació és l'organisme de l'Administració general que executa les mesures de la política d'ocupació establertes pel Govern, en el marc del que estableix aquesta Llei i les normes que la desenvolupen.

Article 30. Naturalesa del Servei d'Ocupació

1. El Servei d'Ocupació té caràcter d'estructura administrativa, i s'adscriu a l'àmbit administratiu que correspongui del ministeri competent en matèria d'ocupació.

2. El Servei d'Ocupació ha de disposar dels recursos necessaris per exercir les funcions i complir amb les finalitats que té encomanades.

3. El Servei d'Ocupació pot articular la prestació dels seus serveis i dels programes de polítiques actives d'ocupació a través de línies de subvenció en concurrència competitiva, contractes públics o convenis específics, d'acord amb la normativa en matèria de contractació pública i els requisits que s'estableixin reglamentàriament.

Article 31. Missió del Servei d'Ocupació

És missió del Servei d'Ocupació:

a) Planificar, organitzar, gestionar i integrar el conjunt d'actuacions, serveis i programes ocupacionals per mantenir i fomentar l'ocupació estable i de qualitat, i l'autoocupació.

b) Prevenir i reduir la desocupació, i oferir suport a les persones en situació de desocupació.

c) Fomentar i garantir l'orientació professional i la readaptació professional permanent, la formació ocupacional i contínua, i la intermediació.

d) Informar i assessorar les empreses en relació amb la situació del mercat laboral, les possibilitats de contractació

i, en general, amb les polítiques de gestió dels recursos humans.

Article 32. Funcions del Servei d'Ocupació

Són funcions del Servei d'Ocupació:

a) Proposar l'avantprojecte de pressupost d'ingressos i despeses, seguint les directrius del ministeri competent en matèria de pressupost.

b) Fer propostes de modificació de la normativa en matèria d'ocupació.

c) Elaborar el projecte de l'Estratègia andorrana per a l'ocupació. La seva aprovació correspon al Govern, a proposta del ministre competent en matèria d'ocupació, després d'haver-ne fet partícips els agents socials a través del Consell Econòmic i Social.

d) Coordinar les actuacions que li són pròpies i de les entitats proveïdores de serveis en el desenvolupament del sistema d'informació.

e) Mantenir les bases de dades generades pel sistema d'informació i elaborar les estadístiques en matèria d'ocupació, formació per a l'ocupació i altres polítiques d'ocupació en el marc de l'Observatori de les polítiques socials.

f) Dur a terme investigacions, estudis i anàlisis sobre la situació del mercat de treball i els instruments per millorar-lo, en col·laboració amb altres agents públics i privats.

g) Coordinar la xarxa de proveïdors de serveis d'ocupació, orientats principalment a la formació i als col·lectius amb dificultats d'inclusió laboral, i promoure totes les mesures i actuacions adreçades a assolir la seva eficàcia, eficiència i qualitat.

h) Gestionar els serveis d'informació i orientació integral a les persones, tant en situació laboral activa com en situació de desocupació.

i) Assegurar i coordinar l'acompliment de les mesures específiques per a persones amb discapacitat i altres

persones en situació vulnerable, procurant itineraris personals d'ocupació específics per a la seva inclusió en el mercat de treball ordinari.

j) Coordinar l'elaboració del catàleg de formació professional, de forma col·legiada amb el ministeri competent en matèria de formació professional.

k) Gestionar els programes de formació per a l'ocupació.

l) Gestionar la intermediació laboral mitjançant l'impuls d'una xarxa que permeti agregar la informació sobre les ofertes i demandes en el mercat de treball, assegurant l'encaix entre l'oferta i la demanda d'ocupació.

m) Prestar serveis a les empreses i les altres entitats usuàries del Servei d'Ocupació, principalment en els àmbits de la intermediació laboral i la qualificació de les persones assalariades o desocupades.

n) Assessorar les empreses i les altres entitats per fomentar l'ocupació de qualitat i proposar mesures que permetin harmonitzar les ofertes i les demandes d'ocupació.

o) Gestionar els programes de foment de l'ocupació.

p) Gestionar, quan escaigui, els programes de recol·locació, i fer-ne el seguiment i l'avaluació del compliment.

q) Impulsar la generalització de pràctiques de gestió d'organització del treball i de gestió de persones que optimitzin les capacitats i les competències adquirides per les persones assalariades, i que afavoreixin la competitivitat sostenible de les empreses i l'ocupació, tot evitant la destrucció dels llocs de treball.

r) Fomentar l'autoocupació, l'emprenedoria i l'economia social, en coordinació amb els organismes i departaments del Govern competents en matèria de promoció econòmica i creació d'empreses.

s) Exercir les funcions d'execució relatives a la instrucció dels expedients sancionadors, en els termes establerts en aquesta Llei.

t) Exercir les funcions de control i auditoria relatives al compliment de les obligacions de les entitats col·laboradores.

Article 33. Organització del Servei d'Ocupació

1. El ministre competent en matèria d'ocupació té les funcions següents, en relació amb el Servei d'Ocupació:

a) Exercir les funcions directives i representatives d'àmbit institucional.

b) Vetllar per l'acompliment dels objectius assignats al Servei d'Ocupació.

c) Informar el Govern i el Consell General, si escau, de les actuacions dutes a terme pel Servei d'Ocupació.

2. El director del departament encarregat de l'ocupació, al qual s'adscriu del Servei d'Ocupació, és un òrgan de caràcter unipersonal de representació ordinària que dirigeix, executa, coordina i planifica les activitats necessàries per al compliment de les finalitats i les funcions que el Servei d'Ocupació té atribuïdes. El nomenament i el cessament del director correspon al Govern, a proposta del ministeri competent en matèria d'ocupació.

Article 34. Estructura del Servei d'Ocupació

El Servei d'Ocupació s'estructura de la manera següent:

a) Unitat d'Informació i Registre: atén els usuaris de manera personalitzada i els facilita informació i orientació per atendre les seves gestions. A més, registra i supervisa el registre de les dades dels demandants i dels oferents d'ocupació dins el sistema de gestió.

b) Unitat d'Orientació i Qualificació Professional: impulsa, en coordinació amb els organismes i les institucions competents, i amb els altres àmbits organitzatius de l'Administració, la capacitació laboral i la confecció, la

planificació i l'execució dels programes d'ocupació i d'orientació professional. Proporciona als demandants d'ocupació orientació laboral en la seva recerca de feina, incloent-los en un itinerari personal d'orientació i valorant si necessiten serveis de suport per a la inclusió laboral. També dissenya i imparteix sessions de formació i capacitació laboral adaptades a les necessitats dels usuaris i de les demandes del mercat de treball.

c) Unitat d'Intermediació i Assessorament a les Empreses: impulsa i gestiona la interrelació i la coordinació entre ofertes i demandes d'ocupació. Igualment, examina el resultat de les entrevistes i adapta permanentment la base de dades a la informació que rep dels interessats; analitza el resultat de les interrelacions efectuades i proporciona la informació necessària a les altres unitats; proporciona informació a les empreses de la situació del mercat laboral; assessora per fomentar l'ocupació i, en concret, per millorar la contractació d'acord amb les necessitats de les empreses; identifica les deficiències en l'alineació entre l'oferta i la demanda per proposar plans d'acció; impulsa el desenvolupament de la Xarxa d'Empreses Inclusives, i es relaciona estretament amb el departament competent en matèria d'immigració.

d) Secció sobre Ocupació de l'Observatori de les polítiques socials: aquesta secció específica forma part del sistema d'informació comú del Sistema d'ocupació i del Servei d'Ocupació, i és l'instrument operatiu per obtenir dades i per analitzar, elaborar i facilitar informació relacionada amb el mercat de treball, les polítiques d'ocupació i altres aspectes vinculats a l'àmbit de l'ocupació, com ara la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere. La informació generada s'ha de difondre a les entitats que componen el Servei d'Ocupació i està a disposició pública.

e) Altres àmbits o estructures que es creïn reglamentàriament.

Article 35. Avaluació, seguiment i control del Servei d'Ocupació

1. El Servei d'Ocupació ha de tenir un model d'avaluació del sistema, dels serveis i dels programes del Sistema d'ocupació, que ha de proveir d'informació rigorosa i útil els seus òrgans de govern per rendibilitzar i racionalitzar al màxim els seus recursos. Aquest model, que constitueix un instrument operatiu del Sistema d'ocupació, ha d'avaluar la qualitat, l'impacte, l'eficàcia i l'eficiència dels serveis i programes implementats. El model ha d'incorporar la perspectiva de gènere i ha d'introduir eines, metodologies i indicadors que permetin avaluar els impactes de gènere de les polítiques d'ocupació.

2. El Servei d'Ocupació ha d'encarregar periòdicament, mitjançant un procediment de concurrència competitiva, a una entitat independent de prestigi reconegut que respecti els principis d'objectivitat i transparència, l'avaluació dels programes i serveis ocupacionals que porti a terme el mateix Servei o les entitats col·laboradores, amb l'objectiu final de millorar el disseny i els resultats de les seves actuacions.

3. L'avaluació dels programes i els serveis ocupacionals s'ha de plantejar des de la perspectiva de l'anàlisi de les actuacions executades, i també amb una òptica prospectiva, a més de la valoració de la qualitat i l'adequació dels objectius fixats, que ha de permetre donar suport a les decisions dels òrgans de govern del Servei d'Ocupació, a fi de rendibilitzar i racionalitzar al màxim els recursos destinats als programes ocupacionals.

4. L'avaluació de les mesures i dels programes ocupacionals ha de ser determinada per la programació de referència pel que fa a la temporalització, els criteris, els requisits, els elements i els continguts de les avaluacions. Les avaluacions efectuades tenen la consideració de públiques i s'han de publicar a la pàgina web del Servei d'Ocupació.

Capítol sisè. Règim sancionador

Secció primera. Disposicions generals

Article 36. Definició d'infracció

1. Tenen la consideració d'infracció administrativa les accions o omissions tipificades en aquesta Llei. La comissió d'infraccions administratives pot donar lloc, quan finalitza el procediment administratiu sancionador, a la imposició de sancions pecuniàries o no pecuniàries.

2. L'activitat sancionadora té com a objectiu reforçar la garantia del compliment de les obligacions previstes en aquesta Llei i en les normes que la desenvolupen.

Article 37. Procediment i òrgans competents en matèria sancionadora

1. El procediment conduent a la imposició de les sancions que regula aquesta Llei és instruït per un dels funcionaris o agents de l'Administració adscrits al Servei d'Ocupació. En el procediment es dona audiència a la persona o entitat interessada, i s'acompleixen les garanties establertes al Codi de l'Administració i al Reglament regulador del procediment sancionador.

2. La imposició de les sancions que regula aquesta Llei correspon al ministre competent en matèria d'ocupació o a la persona en qui delegui aquesta funció.

Article 38. Subjectes responsables

Són responsables de les infraccions que preveu aquesta Llei els subjectes següents:

a) En matèria de polítiques d'ocupació són responsables les empreses i els seus representants legals, les entitats col·laboradores i els seus representants legals, i els treballadors autònoms que en són beneficiaris.

b) Les persones assalariades o desocupades són responsables per les infraccions comeses en matèria d'intermediació.

c) A més a més, també en són responsables les terceres persones que participin de manera directa en els fets que siguin constitutius d'infracció.

Article 39. Concurrència d'actuacions amb la jurisdicció penal

1. En els supòsits en què la conducta objecte d'una de les infraccions que regula aquesta Llei pugui ser constitutiva d'una infracció penal, l'Administració ha d'iniciar les accions penals que escaiguin i, al mateix temps, ha de suspendre la tramitació del procediment sancionador, la qual cosa interromp el còmput dels terminis de prescripció i caducitat, fins que recaigui una resolució ferma en l'àmbit penal.

2. En qualsevol cas, la declaració de fets provats que pugui fer el tribunal penal és vinculant per a l'òrgan disciplinari.

Article 40. Prescripció de les infraccions i les sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuen al cap de cinc anys; les greus, al cap de tres anys; i les lleus, al cap d'un any. El termini de prescripció es comença a comptar des del darrer dia en el qual s'ha comès la infracció.

2. Les sancions imposades per les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys; les imposades per infraccions greus, al cap de dos anys; i les imposades per infraccions lleus, al cap d'un any. El termini de prescripció es comença a comptar des de l'endemà del dia en què ha esdevingut ferma la resolució per la qual s'imposa la sanció.

Article 41. Extinció de la responsabilitat

La responsabilitat derivada de les infraccions s'extingeix pel pagament o el compliment de la sanció; per la prescripció de la infracció o la sanció, i per la defunció de la persona interessada.

Secció segona. Infraccions i sancions

Article 42. Infraccions de les persones assalariades o desocupades en matèria d'intermediació laboral

1. Constitueixen infraccions lleus:

a) No notificar al Servei d'Ocupació qualsevol canvi objectiu en el curriculum vitae, o no comunicar qualsevol canvi que afecti la situació laboral.

b) No presentar-se a les entrevistes concertades amb el Servei d'Ocupació o amb els oferents d'ocupació.

2. Constitueixen infraccions greus:

a) La manca de compareixença a més d'una entrevista concertada amb els oferents d'ocupació sense acreditar documentalment una causa justa per fer-ho.

b) El refús de més d'una oferta d'ocupació adequada al perfil professional i intermediada pel Servei d'Ocupació.

c) El refús injustificat d'efectuar qualsevol de les altres accions previstes en l'acord d'activació.

Article 43. Infracció de les persones assalariades o desocupades en matèria de formació ocupacional

Constitueix una infracció greu l'abandonament o l'assistència a un nombre insuficient de sessions corresponents a accions formatives del Servei d'Ocupació, sense causa justificada.

Article 44. Infraccions de les empreses en matèria d'intermediació laboral

1. Constitueixen infraccions lleus:

a) No efectuar l'entrevista laboral intermediada pel Servei d'Ocupació sense haver-li comunicat aquest fet juntament amb les circumstàncies que, si escau, ho justifiquin.

b) No comunicar al Servei d'Ocupació les contractacions efectuades, en el marc de les ofertes que hagi intermediat, o no informar dels motius que justifiquin la no contractació, dins el termini previst reglamentàriament.

2. Constitueix una infracció greu la presentació d'ofertes de treball discriminatòries per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió, discapacitat o qualsevol altra condició personal o social, així com d'afiliació, o no afiliació, a un sindicat, quan no siguin esmenades a requeriment del Servei d'Ocupació o d'entitats col·laboradores en la intermediació.

Article 45. Infraccions de les entitats col·laboradores en matèria d'intermediació laboral

Constitueixen infraccions greus:

a) Gestionar ofertes de treball discriminatòries per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió, discapacitat o qualsevol altra condició personal o social, així com d'afiliació, o no afiliació, a un sindicat, sense requerir la correcció de l'oferta a l'empresa que l'hagi formulada.

b) Incomplir de manera greu les obligacions del conveni signat amb el Servei d'Ocupació.

Article 46. Infraccions de les empreses, dels treballadors autònoms i de les entitats col·laboradores en matèria de les altres polítiques d'ocupació

1. Constitueixen infraccions lleus:

a) La presentació fora de termini dels comptes justificatius de l'aplicació donada als fons percebuts.

b) La manca de comunicació de qualsevol incidència en el desenvolupament del programa.

c) La no col·laboració en les tasques de seguiment del programa.

d) La presentació de documents justificatius inexactes o incomplets.

e) L'incompliment de les obligacions formals que, sense estar previstes de forma expressa en aquest article, siguin assumides com a conseqüència de la concessió del benefici o de la impartició d'accions de formació professional.

2. Constitueixen infraccions greus:

a) L'incompliment de l'obligació de comunicar al Servei d'Ocupació que s'han obtingut subvencions, ajudes públiques, bonificacions, ingressos o recursos per a la mateixa finalitat.

b) La no col·laboració en les tasques essencials de seguiment del programa.

c) La manca de comunicació de la modificació de qualsevol circumstància que hagi servit com a fonament per concedir el benefici del programa.

d) La manca de justificació de l'ús donat als fons rebuts.

e) La manca d'acreditació del compliment de les obligacions imposades per concedir els beneficis del programa.

3. Constitueixen infraccions molt greus:

a) El fet d'obtenir beneficis o accedir a la gestió d'accions formatives falsejant les condicions requerides per a la seva concessió o ocultant les que l'haguessin impedit o limitat, quan d'això se'n derivi l'obligació de reintegrament.

b) El fet de no mantenir la contractació de les persones assalariades la durada prevista en el programa corresponent, sense causa justificada.

c) La no aplicació, en tot o en part, de les quantitats rebudes als fins per als quals els beneficis van ser concedits.

d) La resistència, l'excusa, l'obstrucció o la negativa a les actuacions de control.

e) L'incompliment, per raons imputables a la persona beneficiària, de les obligacions imposades per a la concessió dels beneficis del programa.

f) Reincidir en la comissió d'una infracció greu en el termini d'un any.

Article 47. Sancions de les persones assalariades o desocupades en matèria d'intermediació laboral

1. La sanció per una infracció lleu comporta la baixa de la inscripció com a demandant d'ocupació durant trenta dies.

2. La sanció per una infracció greu comporta la baixa de la inscripció com a demandant d'ocupació durant un termini de noranta dies.

Article 48. Sanció de les persones assalariades o desocupades en matèria de formació ocupacional

La sanció per una infracció greu comporta la impossibilitat d'accedir a accions formatives durant el termini de noranta dies.

Article 49. Sancions de les empreses en matèria d'intermediació laboral

1. La sanció per una infracció lleu comporta donar de baixa qualsevol de les ofertes tractades en relació amb el mateix oferent d'ocupació durant un termini de noranta dies. Així mateix, durant aquest període no esdevé possible la presentació de noves ofertes.

2. La sanció per una infracció greu comporta una multa d'entre una i tres vegades el salari mínim interprofessional.

Article 50. Sancions de les entitats col·laboradores en matèria d'intermediació laboral

1. La sanció per una infracció greu consisteix en una multa d'entre una i tres vegades el salari mínim interprofessional.

2. La sanció per una infracció molt greu consisteix en una multa d'entre tres i sis vegades el salari mínim interprofessional.

Article 51. Sancions de les empreses, els treballadors autònoms i les entitats col·laboradores en matèria de les altres polítiques d'ocupació

1. Les sancions pecuniàries són les següents:

a) La sanció pecuniària per una infracció lleu consisteix en una multa d'entre mig i una vegada el salari mínim interprofessional.

b) La sanció pecuniària per una infracció greu consisteix en una multa d'entre una i tres vegades el salari mínim interprofessional.

c) La sanció pecuniària per una infracció molt greu consisteix en una multa d'entre tres i sis vegades el salari mínim interprofessional.

2. L'import de les sancions pecuniàries imposades per una infracció lleu a un mateix infractor no pot excedir en conjunt l'import de la quantitat obtinguda indegudament; l'import de les sancions imposades per una infracció greu a un mateix infractor no pot excedir en conjunt el doble de l'import de la quantitat obtinguda indegudament, i l'import de les sancions imposades per una infracció molt greu a un

mateix infractor no pot excedir en conjunt el triple de l'import de la quantitat obtinguda indegudament.

3. En el cas de les empreses i les entitats col·laboradores en matèria de les altres polítiques d'ocupació, si es tracta d'infraccions greus o molt greus, també es poden imposar les sancions no pecuniàries següents:

a) La pèrdua durant un període de fins a tres anys de la possibilitat d'obtenir beneficis dels programes convocats en seguiment de les previsions d'aquesta Llei.

b) La prohibició durant un període de fins a tres anys de contractar amb les administracions públiques.

Article 52. Graduació de les sancions

Les sancions es graduen en cada cas concret d'acord amb els criteris següents:

a) La reincidència: per apreciar-la només es tenen en compte les sancions lleus imposades durant l'any anterior, les sancions greus imposades durant els dos anys anteriors i les sancions molt greus imposades durant els tres anys anteriors. Aquestes sancions han d'haver assolit fermesa administrativa.

b) La intencionalitat.

c) La naturalesa i l'abast dels perjudicis causats.

d) La resistència, la negativa o l'obstrucció a les actuacions de control.

e) La utilització de mitjans fraudulents.

f) L'ocultació a l'Administració, mitjançant la falta de presentació de la documentació justificativa o la presentació de documentació incompleta o inexacta, de les dades necessàries per verificar l'aplicació donada als beneficis rebuts.

g) El retard en el compliment de les obligacions formals.

Article 53. Obligacions addicionals a la imposició de les sancions

Sense perjudici de les sancions imposades, les empreses, els treballadors autònoms i les entitats col·laboradores estan obligats a retornar totalment o parcialment els beneficis obtinguts en concepte de mesures de foment de l'ocupació. Aquesta devolució s'acorda en el marc de l'expedient de revocació o revisió previst reglamentàriament.

Disposició derogatòria

1. Aquesta Llei deroga expressament les disposicions següents:

a) El Decret del 23-6-2010 de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra, del 31 de juliol del 2002, i el Decret del 7-12-2016 de modificació del Decret del 23-6-2010 de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra.

b) El Decret de l'1-7-2010 pel qual s'aprova el Reglament per al foment de polítiques actives d'ocupació.

2. Així mateix es deroguen totes les altres normes del mateix rang o de rang inferior que s'oposin al que estableix aquesta Llei.

Disposició final primera

S'encomana al Govern que el termini màxim d'un any desenvolupi reglamentàriament aquesta Llei.

Disposició final segona

La lletra a) de l'apartat 3 de l'article 5; la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 12; la lletra b) de l'article 14, i la lletra d) de l'article 15 tenen caràcter de llei qualificada. La resta de les disposicions d'aquesta Llei tenen caràcter de llei ordinària.

Disposició final tercera

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de ser publicada en el Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

Casa de la Vall, 31 de gener del 2019

Vicenç Mateu Zamora
Síndic General

Nosaltres els coprínceps la sancionem i promulguem i n'ordenem la publicació en el Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

Joan Enric Vives Sicília
Bisbe d'Urgell
Copríncep d'Andorra

Emmanuel Macron
President de la República Francesa
Copríncep d'Andorra

Data de publicació BOPA: 20.02.2019

(núm. 17)

www.bopa.ad