

LLEI 31/2018, DEL 6 DE DESEMBRE, DE RELACIONS LABORALS.

*(Nota: Aquest text està actualitzat d'acord amb les modificacions establertes a la Correcció d'errata del 10-01-2019 per la qual es corregeix l'error de transcripció en l'índex de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, publicada en el BOPA núm. 3 del 10 de gener del 2019.)

***(Nota: Aquest text està actualitzat d'acord amb les modificacions establertes a la Llei 42/2022, de l'1 de desembre, de l'economia digital, l'emprenedoria i innovació.)

***(Nota: Aquest text està actualitzat d'acord amb les modificacions establertes a la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.)

****(Nota: Aquest text està actualitzat d'acord amb les modificacions establertes a la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.)

Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals.

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 6 de desembre del 2018 ha aprovat la següent:

Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals

Índex

Exposició de motius

Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Exclusions

Article 3. Jerarquia normativa

Article 4. Principis generals

Títol II. Contracte de treball

Capítol primer. Disposicions generals

Article 5. Definició i forma del contracte

Article 6. Període de prova

Article 7. Classes i característiques dels contractes

Article 8. Jurisdicció i procediment

Article 9. Prescripció i caducitat

Capítol segon. Subjectes del contracte de treball

Article 10. Persona assalariada

Article 11. Empresari

Article 12. Transmissió d'empresa, cessió d'assalariats i subcontractació d'obres i serveis

Capítol tercer. Contractes de treball per raó de la durada

Article 13. Contracte per temps indefinit

Article 14. Contracte per durada determinada o per a obra concreta o servei concret, amb data certa o incerta d'acabament

Article 15. Contracte per temporada

Article 16. Contracte a temps parcial

Article 17. Contracte fix de caràcter discontinu

Article 18. Contracte d'interinitat o substitució temporal

Article 19. Contracte per a treballs de curta durada

Article 20. Contracte per sessions

Capítol quart. Contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació

Secció primera. Contracte de menors

Article 21. Treball dels menors

Article 22. Forma del contracte de menors

Article 23. Treballs prohibits i excepcions per als menors

Secció segona. Contracte d'aprenentatge o formació

Article 24. Contracte d'aprenentatge o formació

Secció tercera. Altres modalitats específiques de contractes

Article 25. Contracte d'inclusió sociolaboral

Article 26. Contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat

Article 27. Contracte de pràctiques formatives remunerades

Article 28. Contracte de relleu o successió

Article 29. Contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada

Article 30. Contracte de treball a distància o teletreball

Capítol cinquè. Suspensió del contracte de treball

Article 31. Suspensió del contracte de treball

Article 32. Incapacitat temporal

Article 33. Descans per maternitat

Article 34. Descans per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant

Article 35. Descans per adopció

Article 36. Descans per acolliment familiar

Article 37. Descans per risc durant l'embaràs

Article 38. Víctima de violència de gènere

Article 39. Privació de llibertat

Article 40. Excedències

Article 41. Cas fortuït o força major temporal

Article 42. Disposicions generals per suspensió de contracte

Capítol sisè. Prestació de treball de la persona assalariada

Secció primera. Drets i obligacions dels assalariats

Article 43. Disposicions generals

Article 44. Drets de la persona assalariada

Article 45. Diligència

Article 46. Permanència per formació

Article 47. Prohibició de competència

Article 48. Treball en exclusiva

Article 49. Seguretat i salut en el treball

Article 50. Invencions i obres dels assalariats en el si de l'empresa

Secció segona. Temps de la prestació

Article 51. Temps de treball efectiu

Article 52. Temps a disposició de l'empresa

Article 53. Desplaçaments a causa del treball i viatges per compte de l'empresa

Secció tercera. Jornada de treball i còmput

Article 54. Jornada de treball

Article 55. Còmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball

Article 56. Inclemències del temps

Article 57. Hores extraordinàries

Article 58. Còmput de les hores extraordinàries

Article 59. Planificació horària i compte d'hores

Secció quarta. Descans de la persona assalariada

Article 60. Descans diari

Article 61. Descans setmanal

Article 62. Festes laborals

Secció cinquena. Vacances anuals

Article 63. Dret a vacances remunerades

Article 64. Obligatorietat de les vacances

Article 65. Temps de gaudiment i determinació del període

Article 66. Retribució

Article 67. Permisos retribuïts

Article 68. Permisos no retribuïts

Capítol setè. Prestació de l'empresa

Secció primera. Disposicions generals

Article 69. Prestació de l'empresa

Article 70. Facultats de direcció

Secció segona. Salari

Article 71. Salari

Article 72. Classes de salari

Article 73. Salari mínim interprofessional

Article 74. Salaris en efectiu i en espècie

Article 75. Plus de nocturnitat

Article 76. Càlcul del salari

Article 77. Lloc, temps i formalitats del pagament del salari

Secció tercera. Protecció del salari

Article 78. Pagament del salari

Article 79. Privilegis del salari

Secció quarta. Altres disposicions

Article 80. Liberalitats de l'empresa

Article 81. Igualtat i conciliació de la vida laboral i personal

Capítol vuitè. Règim de seguretat social

Article 82. Afiliació

Capítol novè. Finalització de la relació laboral

Secció primera. Extinció del contracte

Article 83. Extinció

Secció segona. Rescissió del contracte

Article 84. Acomiadament no causal

Article 85. Acomiadament per causes objectives

Article 86. Formalitats de l'acomiadament no causal i de l'acomiadament per causes objectives

Article 87. Acomiadament per causes disciplinàries

Article 88. Formalitats de l'acomiadament per causes disciplinàries

Article 89. Desistiment de la persona assalariada

Article 90. Formalitats del desistiment

Article 91. Desistiment justificat de la persona assalariada

Secció tercera. Indemnitzacions

Article 92. Indemnitzacions

Secció quarta. Liquidació de la relació laboral

Article 93. Quitança

Article 94. Certificat de serveis prestats

Títol III. Règim disciplinari dels assalariats

Article 95. Faltes i sancions dels assalariats

Article 96. Garanties dels assalariats

Article 97. Faltes lleus

Article 98. Faltes greus

Article 99. Faltes molt greus

Article 100. Sancions disciplinàries

Article 101. Formalitats

Article 102. Prescripció

Títol IV. Drets col·lectius dels assalariats

Capítol primer. Drets de lliure sindicació, d'informació i de reunió

Article 103. Dret de lliure sindicació

Article 104. Dret d'informació

Article 105. Dret de reunió en assemblea

Capítol segon. Dret de representació col·lectiva

Article 106. Dret de representació

Article 107. Delegats dels assalariats i els assalariats amb mandat

Article 108. Comitè d'empresa

Article 109. Competències

Article 110. Deure de confidencialitat

Article 111. Garanties

Article 112. Durada del mandat, revocació i substitució

Capítol tercer. Elecció dels representants dels assalariats a les empreses

Article 113. Promoció d'eleccions

Article 114. Drets electorals

Article 115. Representació dels assalariats contractats no fixos

Article 116. Mesa electoral

Article 117. Funcions i constitució de la mesa electoral

Article 118. Presentació de candidatures

Article 119. Requisits de les candidatures

Article 120. Desenvolupament del procés electoral

Article 121. Elecció

Article 122. Tancament del procés electoral

Article 123. Reclamacions en matèria electoral

Títol V. La negociació col·lectiva

Capítol primer. Acords i convenis col·lectius

Article 124. Dret a la negociació col·lectiva

Article 125. Definició

Article 126. Acords i convenis col·lectius

Article 127. Tipus de convenis i d'acords col·lectius

Article 128. Àmbit general de regulació

Article 129. Contingut mínim

Article 130. Principi de disposicions més favorables

Article 131. Criteri de representativitat

Article 132. Àmbits d'aplicació

Secció primera. Negociació dels acords i els convenis col·lectius

Article 133. Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se

Article 134. Comissió negociadora

Article 135. Mediació

Article 136. Inici de la negociació i oposició

Article 137. Durada i pròrroga

Secció segona. Adopció dels acords i els convenis col·lectius

Article 138. Principi majoritari

Article 139. Força obligacional i eficàcia

Secció tercera. Denúncia dels acords i els convenis col·lectius

Article 140. Dret de denúncia

Article 141. Registre i publicitat

Article 142. Control

Capítol segon. Acords i convenis col·lectius d'empresa

Article 143. Dret dels assalariats de negociar en l'àmbit de l'empresa

Article 144. Composició de la comissió negociadora

Article 145. Negociació amb representants dels assalariats amb mandat

Article 146. Adopció dels acords i els convenis col·lectius subscrits per assalariats amb mandat

Article 147. Objecte i periodicitat de les negociacions

Article 148. Adaptació dels acords i els convenis col·lectius d'empresa

Capítol tercer. Aplicació dels acords i els convenis col·lectius

Article 149. Efecte i caràcter oposable entre les parts signatàries

Article 150. Abast dels efectes

Article 151. Adhesió

Article 152. Reconducció i revisió

Article 153. Pluralitat d'acords o convenis col·lectius

Article 154. Dret d'exercir accions legals

Article 155. Comissió paritària

Títol VI. Règim sancionador

Capítol primer. Infraccions dels empresaris

Article 156. Naturalesa

Article 157. Garanties

Article 158. Infraccions lleus

Article 159. Infraccions greus

Article 160. Infraccions molt greus

Article 161. Reincidència

Article 162. Prescripció

Capítol segon. Sancions

Article 163. Sancions

Article 164. Criteris de graduació

Article 165. Prescripció

Títol VII. Control administratiu i procediment sancionador

Capítol primer. Control administratiu

Article 166. Servei d'Inspecció de Treball

Capítol segon. Procediment sancionador

Article 167. Expedient sancionador

Disposició addicional

Disposició transitòria primera

Disposició transitòria segona

Disposició transitòria tercera

Disposició transitòria quarta

Disposició derogatòria

Disposició final primera

Disposició final segona

Disposició final tercera

Disposició final quarta

Disposició final cinquena

Disposició final sisena *

Exposició de motius

El dia 15 de gener de 1974 es va aprovar el Decret sobre el contracte treball, que regulava en només tretze articles les modalitats contractuals laborals bàsiques i el comiat, i també establí un dia festiu setmanal obligatori. Aquest Decret va ser completat pel Reglament laboral aprovat l'any 1978, la primera part del qual, relativa a les relacions individuals del treball, fixava la jornada laboral en quaranta-quatre hores setmanals, reconeixia vint-i-dos dies de vacances retribuïts i introduïa el concepte del salari mínim interprofessional; d'altra banda, la segona part establí una normativa embrionària en matèria de seguretat i higiene en el treball. En l'exposició de motius del Reglament laboral de l'any 1978, el legislador exposava que "[...] aquest Reglament representa un primer jaló, al qual seguiran posteriorment possibles modificacions, dictades per la pràctica, i adequacions més precises d'acord amb la multivariada complexitat de la realitat social del Principat, adaptant-se a les necessitats concretes [...]".

La previsió del legislador s'ha complert, ja que les necessitats sorgides de les noves relacions laborals i econòmiques, i les opinions i els neguits exposats per les empreses i els treballadors del Principat, han requerit diverses reformes legislatives que han anat evolucionant i

adaptant-se a les necessitats de la societat andorrana des d'aleshores.

Amb la Llei 8/2003, de 12 de juny, sobre el contracte de treball, que derogà el Decret sobre el contracte de treball i el Reglament laboral i en refongué el contingut, es van regular de manera estable i sistemàtica les condicions mínimes en què havien de desenvolupar-se les relacions laborals individuals. Sense cap dubte, aquella Llei suposà un pas endavant important en el desenvolupament legislatiu i representà una millora substancial, perquè incorporà les disposicions que la pràctica i l'experiència aconsellaven per evitar situacions conflictives en l'àmbit de les relacions individuals de treball, adaptà la normativa a la realitat sociolaboral i econòmica del Principat d'Andorra i també a la Carta social europea, i dotà l'Administració de mecanismes de control per ser més eficaç en el control de les empreses que incomplissin la normativa. I si bé l'esperit que inspirà la redacció de la Llei sempre fou la millora de les condicions laborals existents, no va desenvolupar el mandat constitucional contingut als articles 18 i 19.

El 18 de desembre del 2008 és una fita històrica en el desenvolupament i la millora de les relacions laborals i en el camí de l'adequació de la legislació a les necessitats que el segle XXI planteja en matèria social. En compliment del compromís adquirit amb la ratificació de la Carta social europea de fer avançar la legislació andorrana en el camí de l'Europa del progrés social i econòmic, es van aprovar la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, i la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

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

participació dels actors socials –empresaris i treballadors– la negociació col·lectiva de la millora de les condicions de treball en el marc dels acords i els convenis col·lectius.

D'ençà l'entrada en vigor de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals s'observen uns resultats positius en l'avenç dins el marc de dret necessari o de condicions mínimes de compliment obligatori en què s'ha de desenvolupar la relació laboral individual. No obstant això, en l'aplicació dels drets col·lectius de representació i de negociació col·lectiva, no s'ha aconseguit el grau d'assoliment desitjat, com a conseqüència de la dimensió reduïda de la gran majoria de les empreses andorranes; de la manca de costum o tradició pel que fa a les relacions laborals col·lectives; de la rotació elevada dels assalariats en les empreses, o de l'absència d'afiliació de molts assalariats o empresaris en les organitzacions representatives corresponents. Cal afegir que en el període de vigència del Codi, com a conseqüència de la crisi econòmica, del tancament d'un nombre significatiu d'empreses i dels reajustaments forçats de les empreses que han pogut mantenir-se actives amb moltes dificultats, s'ha evidenciat que el fenomen de l'atur era present a Andorra.

Les necessitats sorgides de l'evolució de les relacions laborals i econòmiques, l'evolució de la societat i els neguits exposats per les empreses i els treballadors palesen de nou la necessitat d'una nova reforma legislativa, mitjançant els nous textos de la Llei de relacions laborals, la Llei qualificada d'acció sindical i patronal i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

L'objectiu d'aquesta nova Llei, que respecta l'estructura sistemàtica de la Llei 35/2008, és dinamitzar i desenvolupar, encara més i en tots els seus àmbits, les relacions laborals, aprofundir en la concreció i la clarificació de la norma, amb l'objectiu de garantir la seguretat jurídica, ampliar les modalitats de contractació per adaptar-les a les característiques del nostre mercat de treball, i finalment, facilitar i incentivar la contractació i, com a conseqüència, reduir i prevenir l'atur.

Amb aquesta finalitat, després del títol I que fa referència a l'àmbit d'aplicació i als principis informadors, el títol II estableix l'obligació que tots els contractes de treball es formalitzin a partir d'ara per escrit, modifica la regulació del

període de prova, i introdueix noves modalitats contractuals com el contracte de treball a distància o teletreball que, a l'entorn europeu, han contribuït i contribueixen a millorar el nivell d'ocupació. També es prioritza la incorporació dels joves al món laboral, i s'incideix en la relació contractual dels assalariats que arriben a l'edat d'obtenir el dret a la pensió de jubilació, i en concret, dels assalariats que assolida aquesta edat volen continuar la vida laboral.

D'altra banda, al mateix títol, es regulen amb més detall i claredat la jornada laboral i els descansos. En aquest sentit, s'amplia el descans per maternitat a vint setmanes i el descans de paternitat a quatre setmanes, i, alhora, s'introdueix el descans per raó d'acolliment familiar. I es crea un permís no retribuït per tenir cura d'un menor en cas de malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada. A més, es modifica puntualment la regulació dels acomiadaments no causals i per causes objectives i dels desistiments justificats. Aquestes modificacions puntuals abasten també el títol III, relatiu al règim disciplinari.

Els títols IV i V, que regulen aspectes fonamentals de la relació entre assalariats i empresaris, com ara els drets col·lectius dels assalariats i la negociació col·lectiva, són objecte d'una reforma important i aposten pel model unitari de representació, on serà la vinculació dels representants unitaris al sindicats el que permetrà l'acció sindical en el sí de les empreses. Aquest nou marc legal obre un ventall de possibilitats que permet a empresaris i assalariats dotar l'organització del treball de mecanismes d'adaptació a les necessitats de cada etapa de desenvolupament i de cada situació econòmica, i ho fa fomentant el marc negociador col·lectiu en el sí de l'empresa, tenint en compte les especificitats i la casuística pròpies de l'empresa, cada vegada menys generalitzables a l'àmbit dels sectors.

Així, s'introdueixen tot un seguit de preceptes que faciliten, fomenten i impulsen la celebració d'eleccions per designar els delegats dels assalariats, i es crea un nou òrgan de representació, que és el comitè d'empresa. Es redueix el nombre mínim d'assalariats per empresa per elegir representants i, al mateix temps, se n'amplien les atribucions i les garanties, per tal d'afavorir tant com sigui possible la representació.

Els títols VI i VII són relatius al règim sancionador, al procediment sancionador i al control administratiu, i es

modifiquen sobretot per incorporar el nou catàleg de sancions derivades de l'aprovació coetània de la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

Cal posar de relleu finalment el contingut de la Disposició final tercera, que encomana al Govern que elabori un estudi relatiu a la possibilitat de crear un fons de capitalització, amb l'objectiu de ser un instrument avançat i modern que, amb aportacions d'empresaris i persones assalariades, pugui constituir un fons individual amb finalitats diverses i importants.

En conseqüència, aquesta Llei pretén dotar l'ordenament jurídic d'un nou marc regulador en matèria laboral, adaptat a les necessitats presents i futures i a les especificitats del nostre país; modernitzar la normativa vigent i homologar-la als requeriments i a les recomanacions dels organismes internacionals competents; introduir els elements necessaris per tal de fer possible la cooperació dels empresaris amb els assalariats, des de la perspectiva de la coresponsabilitat, amb l'objectiu de fer possible el creixement econòmic i fomentar l'ocupació, i reforçar la representativitat de les parts de la relació laboral i impulsar l'exercici de la negociació col·lectiva.

Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquesta Llei és aplicable a totes les relacions laborals que es desenvolupen al Principat d'Andorra. També és aplicable a les relacions laborals que s'inicien o es formalitzen entre empreses establertes al Principat d'Andorra i assalariats 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 estranger.

Article 2. Exclusions

1. Queden exclosos de la regulació d'aquesta Llei:

- a) El personal de l'Administració pública d'acord amb la Llei de la funció pública i quan, a l'empara d'una llei, la relació laboral 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 laborables.
- c) Els treballs familiars, excepte si es demostra la condició d'assalariats de les persones que els duen a terme. A

l'efecte d'aquesta Llei es consideren familiars el cònjuge, la persona unida per una situació legal o de fet equivalent, els descendents, els ascendents i els altres parents per consanguinitat, afinitat o adopció fins al segon grau inclòs. En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles 21 i 23.

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 d'administrador o de membre del Consell d'Administració o dels òrgans directius d'una societat, realitzant únicament tasques inherents al càrrec, llevat que s'indiqui expressament el contrari.

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

g) El contracte de pràctiques formatives no remunerades.

2. Es consideren relacions laborals de caràcter especial, regulades per aquesta Llei 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 esportistes professionals.

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

3. Es consideren relacions laborals d'inclusió sociolaboral, regulades als articles 25 i 26 d'aquesta Llei:

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

b) Les dels assalariats amb discapacitat, que treballin com a usuaris d'algun dels programes d'inclusió laboral que es desenvolupin en el marc de la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat.

4. Tenen també la consideració de relacions laborals de caràcter especial, únicament pel que fa referència als aspectes relatius a la determinació de la jornada diària i setmanal de treball i a la planificació horària, la dels monitors de les escoles d'esquí, que han de gaudir almenys d'una jornada complerta de descans setmanal, la qual és obligatòria i irrenunciable. No obstant això, ateses les peculiaritats del sector, aquesta jornada de descans es

pot traslladar a la setmana anterior o posterior de manera que s'asseguri, en tots els casos, que cada període de dos setmanes es gaudeix almenys de dos jornades complertes de descans.

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 els acords internacionals vigents al Principat d'Andorra.
- c) Les disposicions legals i reglamentàries.
- d) Els convenis col·lectius en els àmbits que determina l'ordenament jurídic.
- e) En matèria de seguretat i salut en el treball, en allò que no estigui regulat per la legislació pròpia, tenen caràcter supletori les disposicions dels convenis aprovats per l'Organització Internacional del Treball (OIT).
- f) La voluntat de les parts segons el contracte de treball, sempre que l'objecte sigui lícit i no estableixi, en perjudici de la persona assalariada, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius.
- g) Els usos i costums professionals, que només són aplicables en defecte de disposicions legals, reglamentàries, convencionals o contractuals. Els usos i costums professionals requereixen sempre l'aportació de prova.

Article 4. Principis generals

1. Tant l'empresari com la persona assalariada 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, discapacitat, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, i també d'afiliació, o no-afiliació, a una organització sindical o política. 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.
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 a la persona assalariada apreciada en el seu conjunt, i en còmput anual respecte als conceptes que siguin quantificables.

3. Els manaments d'aquesta Llei són imperatius i, llevat d'indicació contrària, constitueixen uns mínims irrenunciables de compliment obligatori per a assalariats i empresaris. Qualsevol renúncia de drets per part de la persona assalariada és nul·la.

En cas de dubte, la interpretació i l'aplicació de la norma s'han de fer d'acord amb el principi in dubio pro operario.

Títol II. Contracte de treball

Capítol primer. Disposicions generals

Article 5. Definició i forma del contracte

1. Es considera contracte de treball aquell pel qual una persona es compromet lliurement a prestar personalment un treball per compte d'una altra persona, física o jurídica, dins el seu àmbit d'organització i direcció, mitjançant una remuneració de qualsevol naturalesa, anomenada salari.
2. El contracte de treball, sigui quina sigui la seva durada o modalitat, s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit i amb cada un dels assalariats. El treball especialment encomanat per l'empresari a una colla o un grup d'assalariats comporta una relació laboral bilateral i individual amb cada un d'ells.
3. La normativa continguda en reglaments interns de l'empresa només pot ser al·legada en perjudici de la persona assalariada si al contracte de treball s'especifica que, prèviament, se li ha lliurat un exemplar de la normativa esmentada. La signatura del contracte de treball per part de la persona assalariada acredita aquest lliurament.

Qualsevol modificació dels reglaments interns de l'empresa ha de ser comunicada de forma fefaent, bé mitjançant els representants legals dels assalariats, si n'hi ha, bé directament als assalariats.

****Article 5 bis. Selecció de personal, contractació i promoció professional

1. Els processos de selecció de personal de cara a llur contractació o promoció professional s'han d'ajustar a

critèris objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere que impedeixin discriminacions directes o indirectes per a les dones en l'accés a l'ocupació i en la cobertura de llocs de treball d'un nivell professional superior.

A través de la negociació col·lectiva es poden preveure mesures d'acció positiva de tal manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, s'atorgui preferència en la contractació o en la promoció professional a les candidatures femenines quan es tracti de cobrir llocs de treball en què les dones siguin subrepresentades. Aquestes mesures d'acció positiva també poden aplicar-se en les accions formatives organitzades amb la finalitat de fer promoció professional quan es tracti de cobrir llocs de treball en què les dones siguin subrepresentades.

2. Les ofertes d'ocupació i de promoció professional han de garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexistes. Es prohibeix mencionar en una oferta d'ocupació o de promoció professional el sexe de la persona candidata o prendre en consideració el sexe com a criteri de selecció. Està igualment prohibit refusar la contractació d'una persona en consideració al sexe, a l'embaràs o a la maternitat. Excepcionalment, aquestes prohibicions no serien aplicables quan la pertinença a un o l'altre sexe respongui a una exigència professional essencial i determinant i l'objectiu sigui legítim i proporcionat.

****Article 5 ter. Classificació professional i valoració de llocs de treball

La classificació professional i la definició dels grups professionals ha de partir d'una valoració prèvia de llocs de treball que tingui com a objectiu garantir l'absència de discriminacions directes i indirectes per raó de sexe. A aquest efecte, els criteris de valoració dels llocs de treball han de ser objectius i neutres i atendre al nivell de coneixements professionals requerits, de capacitats i esforços físics, mentals i psicosocials i de responsabilitat de les feines. Aquests criteris han d'aplicar-se de la mateixa manera a tots els llocs de treball.

Article 6. Període de prova

1. En cas que es pacti un període de prova, s'ha de fer constar al contracte, sigui quina sigui la durada o la modalitat, i no pot ser superior a dos mesos, excepte en els casos establerts en aquest article o en el conveni col·lectiu aplicable.

2. Si el salari pactat és igual o superior a tres vegades el salari mínim vigent, el període de prova es pot fixar per un termini màxim de tres mesos, i si el salari pactat és igual o superior a cinc vegades el salari mínim vigent, el període de prova es pot fixar per un termini màxim de sis mesos.

3. No és possible pactar un període de prova si la persona assalariada ja ha estat contractada anteriorment per l'empresa en un lloc de treball de les mateixes característiques, en els tres anys anteriors, independentment de la durada de la relació laboral anterior.

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

****4. Durant el període de prova tant la persona assalariada com l'empresària o empresari poden resoldre lliurement i en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i d'una manera fefaent. La facultat de lliure desistiment empresarial durant el període de prova té com a límit el respecte al principi d'igualtat de tracte i no-discriminació, de manera que es considera nul el desistiment empresarial que respongui a motius relacionats amb l'embaràs, la maternitat o l'exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral o que suposi qualsevol altre tipus de discriminació per raó de sexe o per altres factors discriminatoris.

Article 7. Classes i característiques dels contractes

1. Els contractes de treball poden ser, per raó de la durada:

- a) Per temps indefinit.
- b) Per durada determinada o per a una obra concreta o un servei concret, amb data certa o incerta d'acabament.
- c) Per temporada.
- d) Fixos de caràcter discontinu.

- e) D'interinitat o substitució temporal.
 - f) Per a treballs de curta durada.
 - g) Per sessions.
2. Els contractes de treball també poden ser, per raó de la modalitat específica de contractació:
- a) De menors.
 - b) D'aprenentatge o formació.
 - c) D'inclusió sociolaboral.
 - d) D'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat.
 - e) De pràctiques formatives remunerades.
 - f) De relleu o successió.
 - g) De continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada.
 - h) De treball a distància o de teletreball.
3. Els contractes de treball també poden ser, per raó de la jornada de treball:
- a) Ordinaris de 40 hores setmanals.
 - b) A temps parcial.

Article 8. 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 9. Prescripció i caducitat

1. Les accions derivades del contracte de treball prescriuen al cap d'un any. Excepcionalment, la reclamació d'indemnitzacions per acomiadament no causal i per causes objectives o disciplinàries té un termini de caducitat de quaranta dies hàbils a comptar del moment en què la persona assalariada té coneixement de l'acomiadament, ja sigui per comunicació escrita, ja sigui perquè se li ha impedit treballar o accedir al lloc de treball, ja sigui per qualsevol altra actuació de l'empresari que ho indiqui així.

2. La reclamació d'indemnitzacions per desistiment de la persona assalariada té un termini de caducitat de quaranta dies hàbils a comptar del moment en què l'empresari té coneixement del desistiment unilateral, ja sigui mitjançant comunicació escrita, ja sigui per absència injustificada al

treball de la persona assalariada durant almenys tres dies de treball seguits.

Capítol segon. Subjectes del contracte de treball

Article 10. Persona assalariada

Es considera persona assalariada:

- a) La persona física que s'obliga lliurement a prestar un servei o a realitzar una obra per compte de l'empresari, dins el seu àmbit d'organització o sota la seva direcció, a canvi d'un salari.
- b) 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'un salari.

Article 11. Empresari

Es considera empresari:

- a) Tota persona física o jurídica legalment autoritzada a exercir una activitat al Principat d'Andorra, amb ànim de lucre o sense, que percep el producte del treball dels seus assalariats, i els dirigeix i remunera mitjançant salari.
- b) Les empreses de treball temporal legalment autoritzades a exercir aquesta activitat, encara que el poder de direcció l'exerceixi l'empresa usuària.
- c) Als efectes d'aquesta Llei, les comunitats de béns, associacions, clubs esportius o d'oci o qualsevol persona física o jurídica que tingui assalariats.

Article 12. Transmissió d'empresa, cessió d'assalariats i subcontractació d'obres i serveis

1. 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 assalariats, que conserven les mateixes condicions de treball, l'antiguitat i la resta de drets laborals.

2. 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 assalariats amb contracte de treball anterior a la transmissió, cessió o canvi de titularitat, derivades de la relació anterior a la transmissió, cessió o canvi de titularitat, durant el termini màxim d'un any a comptar de la data en què té lloc aquesta transmissió, cessió o canvi de titularitat.

Tanmateix, l'empresari cedent no respon solidàriament amb el cessionari de les obligacions derivades

d'acomiadaments per causes objectives o disciplinàries que siguin declarats judicialment com a injustificats, o derivades del desistiment justificat de la persona assalariada, si l'acomiadament o el desistiment tenen lloc després de la transmissió, cessió o canvi de titularitat.

3. Els empresaris cedent i cessionari han d'informar als representants dels assalariats afectats sobre la data de la transmissió, cessió o canvi de titularitat de l'empresa, i sobre els motius i les conseqüències laborals per als assalariats afectats. Si no hi ha representant dels assalariats, els empresaris cedent i cessionari han d'informar directament als assalariats afectats.

4. La contractació d'assalariats per a la cessió a una altra empresa només es pot fer mitjançant empreses de treball temporal.

Quan es declari l'existència d'una cessió il·legal d'assalariats, els empresaris cedent i cessionari responen solidàriament de totes les obligacions laborals i de seguretat social que s'hagin contret amb els assalariats que són subjectes d'aquesta cessió il·legal.

5. Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres empresaris la realització d'obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat responen solidàriament, durant l'any següent a la finalització de l'encàrrec de què es tracti, de totes les obligacions laborals i de seguretat social dels empresaris contractistes i subcontractistes amb els seus assalariats durant el període de vigència del contracte.

Els assalariats de l'empresari contractista o subcontractista han de ser informats, abans de l'inici de la prestació de serveis, de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin treballant.

L'empresari que contracti obres o serveis amb un empresari contractista o subcontractista ha d'informar als representants dels assalariats sobre la identitat o la denominació i les altres dades d'identificació de l'empresari contractista o subcontractista; sobre l'objecte, la durada i el lloc d'execució dels treballs de què es tracti; sobre els assalariats que prestaran els serveis contractats, i sobre les mesures de coordinació empresarial que s'adoptaran per a la prevenció dels riscos laborals.

Si els assalariats de l'empresari contractista o subcontractista no tenen representació, sempre que comparteixin el mateix centre de treball, poden adreçar-se

als representants dels assalariats de l'empresari principal per informar-se sobre les condicions de treball i la prevenció de riscos laborals.

Capítol tercer. Contractes de treball per raó de la durada

Article 13. Contracte per temps indefinit

1. El contracte per temps indefinit és el que es pacta sense establir un límit de temps en la prestació dels serveis en relació amb la durada del contracte.

2. El Govern ha d'adoptar les mesures necessàries en cada moment per fomentar la contractació indefinida.

Article 14. Contracte per durada determinada o per a obra concreta o servei concret, amb data certa o incerta d'acabament

1. El contracte per durada determinada o per a una obra o servei concret és el que permet portar a terme una obra o prestar un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa.

2. El contracte ha d'indicar l'objecte, la data precisa o el moment, i la situació concreta que determinen l'acabament de la relació laboral.

3. 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 assalariada la fi de la relació amb una antelació mínima de quinze dies naturals, exposant la causa o situació concreta per la qual finalitza. La manca d'aquesta comunicació equival a un acomiadament injustificat.

4. El contracte per durada determinada pot tenir una durada màxima de dos anys. Es prohibeix l'establiment de contractes successius per durada determinada que ultrapassin un període de dos anys.

Si s'ultrapassa el període de dos anys, s'entén formalitzat el contracte per temps indefinit i es considera, amb caràcter general, que la data d'inici de la relació laboral és la de l'inici del primer contracte i es computen l'antiguitat, el dret a vacances i tots els altres avantatges que corresponguin a la persona assalariada des del primer contracte.

S'entén que hi ha successió de contractes quan entre un contracte i l'altre no ha transcorregut un termini de seixanta dies naturals.

Les disposicions contingudes en aquest apartat no són aplicables a les empreses de treball temporal, ni als contractes per temporada, ni als contractes atorgats amb el personal sanitari o sociosanitari que tinguin per objecte cobrir les guàrdies en els serveis públics, sempre que aquest personal exerceixi la seva activitat professional de forma principal fora del Principat d'Andorra.

Article 15. Contracte per temporada

1. El contracte per temporada és el que es formalitza dins el període de l'any en què una empresa té o preveu un augment de la seva activitat, i que no té la consideració de contracte fix de caràcter discontinu, ja que el lloc de treball no és de caràcter permanent.

2. El contracte per temporada s'assimila al contracte per durada determinada o per obra o servei concret, però no li són aplicables les disposicions de l'article 14.4.

Article 16. Contracte a temps parcial

1. El contracte a temps parcial és el que es pacta la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'una persona assalariada a temps complet comparable.

2. Al contracte de treball a temps parcial s'hi han de fixar els dies naturals i les hores en què la persona assalariada ha de prestar els seus serveis.

Es considera nul tot pacte pel qual la persona assalariada accepti, en el moment de la formalització del contracte, qualsevol canvi unilateral futur d'horari per part de l'empresa.

Article 17. Contracte fix de caràcter discontinu

1. El contracte fix de caràcter discontinu és un contracte per temps indefinit, en el que es contracta a la persona assalariada amb caràcter fix per prestar els serveis de forma intermitent o cíclica dins del que es considera una activitat normal de l'empresa sense que aquests serveis es repeteixin en dates certes.

2. Al contracte fix de caràcter discontinu 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 de treball estimada i la seva distribució horària.

3. Els assalariats han de ser convocats quinze dies naturals abans d'iniciar la tasca contractada i per ordre de més a menys antiguitat. S'entén per convocatòria la

comunicació dirigida a la persona assalariada per començar l'activitat cíclica de la prestació del servei.

La manca de convocatòria s'equipara a un acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda als efectes de la indemnització prevista a l'article 92.1.

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

Article 18. Contracte d'interinitat o substitució temporal

1. El contracte d'interinitat o substitució temporal és el que es pacta per atendre supòsits com els següents:

a) La substitució d'una persona assalariada amb dret a reserva del lloc de treball per descans per maternitat, paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal, víctima de violència de gènere, privació de llibertat o excedència.

b) L'ocupació d'un lloc de treball pendent de cobertura definitiva per un procés determinat de selecció.

2. Al contracte d'interinitat o substitució temporal s'hi ha d'indicar les dades de la persona assalariada substituïda, la causa de la substitució i el lloc de treball on s'adscriu.

3. El contracte d'interinitat o substitució temporal finalitza en el moment en què s'incorpora a la feina la persona assalariada substituïda o la persona seleccionada mitjançant el procés de selecció oportú.

4. A aquest article no li són aplicables les disposicions de l'article 14.4.

Article 19. Contracte per a treballs de curta durada

1. El contracte per a treballs de curta durada és el que es pacta per contractar assalariats per a activitats de curta durada, que en cap cas no pot excedir trenta dies naturals consecutius dins el període d'un any. Aquest contracte s'ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social. En cas de contractar assalariats que no tenen una autorització d'immigració de treball vigent, cal comunicar-ho al Servei d'Immigració abans que comenci la relació laboral.

2. Els assalariats contractats per a activitats de curta durada tenen els mateixos drets i les mateixes obligacions que la resta d'assalariats.

Article 20. Contracte per sessions

1. El contracte per sessions és el que s'estableix per a les relacions laborals característiques dels sectors que per la seva pròpia activitat utilitzen la prestació de serveis dels assalariats de forma esporàdica o més o menys regular, per a esdeveniments puntuals o per a una o diverses jornades amb periodicitat setmanal, mensual o anyal, i en què el salari es pacta per cada jornada de treball o sessió.

2. La successió de contractes per sessions en cap cas comporta la contractació de la persona assalariada per temps indefinit.

Capítol quart. Contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació

Secció primera. Contracte de menors

Article 21. Treball dels menors

1. Sense excepció de cap mena, resta prohibida la contractació i la prestació de qualsevol treball dels menors de quinze anys.

2. Els menors que tinguin quinze anys no poden exercir cap activitat laboral durant el període escolar. Tanmateix, poden treballar durant les vacances escolars i fins a un màxim de dos mesos per any natural, sempre que gaudeixin com a mínim d'un mes de vacances escolars a l'estiu i de la meitat de les vacances escolars durant la resta de l'any.

3. Sense perjudici del que disposa l'apartat 1 d'aquest article, els menors que tinguin catorze anys o més 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'educació i d'afers socials, fins a la fi de l'escolaritat obligatòria.

4. Els menors a partir de quinze anys i d'acord amb el que estableixen els apartats 2 i 3 anteriors poden exercir treballs adequats a la seva edat, de caràcter lleuger, i que no siguin nocius per al seu desenvolupament físic o moral.

D'altra banda, no poden treballar més de vuit hores diàries, amb una interrupció d'almenys una hora al dia, i han de disposar d'un període de descans setmanal d'almenys dos dies consecutius.

Entre jornada i jornada de treball els menors han de tenir un descans mínim d'almenys dotze hores consecutives.

Article 22. Forma del contracte de menors

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

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

b) El certificat mèdic lliurat per un facultatiu autoritzat degudament a exercir al Principat d'Andorra o pels serveis de vigilància de la salut contractats per l'empresari, que acrediti l'aptitud del menor per desenvolupar el treball.

c) Si el menor no té la nacionalitat andorrana, l'autorització d'immigració del menor i del seu representant legal.

2. Els menors de divuit anys s'han de sotmetre a un examen mèdic amb una freqüència mínima anyal. L'empresari ha de mantenir arxivats els certificats mèdics, a disposició del Departament de Treball, durant un període de tres anys.

Article 23. Treballs prohibits i excepcions per als menors

1. Resta prohibit als menors de divuit anys treballar durant la nit.

A l'efecte d'aquest article, s'entén per nit el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà.

2. En tot cas, queda absolutament prohibit, sense excepció, que els menors de divuit anys facin hores extraordinàries.

3. Resten prohibits als menors de divuit anys els treballs perillosos. Es consideren perillosos els treballs:

a) Que superin 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) I, en general, tots els treballs enumerats a l'annex I de la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

4. S'exceptuen de la prohibició els contractes d'aprenentatge formalitzats amb menors, en els supòsits en què l'activitat o el treball sigui imprescindible per a l'adquisició dels coneixements o la formació específica

d'un ofici o una professió i en què el menor, sota la vigilància especial de l'empresa pel que fa a la seguretat i la salut, a més d'adquirir els coneixements de l'ofici o professió, aprengui a identificar els riscos i a prendre mesures de prevenció.

5. També s'exceptuen de la prohibició les relacions laborals especials dels menors de divuit anys en espectacles públics, en què es permet la seva participació en aquests espectacles sempre que s'hagi obtingut una autorització excepcional del ministeri competent en matèria de treball i no existeixi un perill per a la salut del menor o per la seva formació personal o professional. La sol·licitud d'autorització s'ha de presentar obligatòriament per escrit i ha de ser signada pels representants legals del menor i pel menor si té judici suficient, i ha d'especificar l'espectacle en què es pretén participar i la seva durada. El ministeri competent en matèria de treball ha de procedir a les comprovacions escaients abans de concedir eventualment l'autorització, i pot sol·licitar la informació i la documentació complementària necessàries per assegurar-se que els ritmes biològics del menor queden garantits mitjançant un temps de descans prudencial entre les actuacions.

Secció segona. Contracte d'aprenentatge o formació

Article 24. Contracte d'aprenentatge o formació

1. S'entén per contracte d'aprenentatge o formació el contracte mitjançant el qual l'empresari s'obliga a ensenyar de manera teòrica, tècnica i pràctica un ofici o un treball a un menor d'edat, a un menor o un major d'edat amb discapacitat, o a un major d'edat que necessiti formar-se per incorporar-se novament al mercat de treball en una professió o activitat diferent de la que ha desenvolupat anteriorment o que necessiti formar-se en noves tècniques o competències de la mateixa professió o activitat, utilitzant l'empresari el treball de l'aprenent, a qui ha de retribuir, i tenint una especial cura en l'elecció de les tasques encomanades a l'aprenent, de manera que es puguin dur a terme amb seguretat.

2. Les normes d'aquesta secció són aplicables als contractes d'aprenentatge o formació que no estiguin regulats per una normativa específica.

3. La durada, la forma, les prestacions i les altres particularitats relatives al contracte d'aprenentatge o

formació es regeixen per la normativa reglamentària que determini el Govern.

Secció tercera. Altres modalitats específiques de contractes

Article 25. Contracte d'inclusió sociolaboral

1. El Govern ha de fomentar la contractació de persones que pertanyen a col·lectius amb dificultats específiques per accedir a llocs de treball o que es troben en situació o risc d'exclusió social. Amb aquesta finalitat, el ministeri competent en matèria de treball pot autoritzar contractes d'inclusió sociolaboral per treballar en empreses ordinàries o empreses d'inclusió sociolaboral que incloguin les mesures de suport i les adaptacions necessàries per garantir a aquestes persones el dret al treball, en els termes que s'estableixin per reglament.

2. Als efectes d'aquesta Llei, es considera empresa d'inclusió sociolaboral la que porta a terme qualsevol activitat econòmica que té com a finalitat primordial la inclusió sociolaboral de persones en situació o risc d'exclusió social, i que compleixin els altres requisits que s'estableixin reglamentàriament.

3. Per fer efectives les contractacions a què fa referència l'apartat 1 anterior, els ministeris competents en matèria de treball i d'affers socials han de coordinar les accions i els suports escaients.

Article 26. Contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat

La contractació de treballadors amb discapacitat s'ha d'ajustar als principis establerts al Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, fet a Nova York el 13 de desembre del 2006. Amb l'objectiu de promoure el dret al treball de les persones amb discapacitat, el ministeri competent en matèria de treball pot autoritzar contractes d'inclusió sociolaboral de persones amb discapacitat que comprenguin mesures d'adaptació, acompanyament i suport, així com els ajustos raonables en el lloc de treball que siguin necessaris per garantir a aquestes persones l'accés a un treball escollit o acceptat lliurement, en igualtat de condicions amb els altres treballadors, en un mercat i un entorn laborals oberts, inclusivament i accessibles.

Article 27. Contracte de pràctiques formatives remunerades

1. Per formalitzar el contracte de pràctiques formatives remunerades 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 les seves funcions permetin a l'estudiant obtenir la pràctica professional adequada al pla d'estudis de la formació que cursa.

c) Que l'estudiant no supleixi cap persona assalariada de 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 titulars d'una autorització d'immigració matriculats en centres d'ensenyament autoritzats pel Govern, o en centres d'ensenyament estrangers radicats fora del Principat d'Andorra reconeguts oficialment com a centres de formació reglada, poden realitzar pràctiques formatives en el si d'una empresa o entitat pública o parapública per tal de complir la formació pràctica exigida en el pla d'estudis. Aquesta formació pràctica no pot tenir una durada superior al 60% del total de la formació, i les pràctiques han de ser remunerades, d'acord amb el que pactin les parts en el contracte.

b) L'estudiant en pràctiques formatives ha d'acreditar que és beneficiari d'una assegurança pública o privada, de manera que sempre i en tot cas es trobi cobert en els supòsits de malaltia, accident i responsabilitat civil i, si escau, una assegurança que cobreixi els riscos inherents i específics de les pràctiques formatives.

3. En cas de treballs perillosos, s'ha de nomenar una persona encarregada de la seguretat de l'estudiant de conformitat amb l'article 23.4.

4. La formalització del contracte i la documentació necessària per a la realització de les pràctiques formatives es fa d'acord amb la normativa reglamentària que determini el Govern.

5. Resten exclosos de la regulació del contracte de 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.

Article 28. Contracte de relleu o successió

1. El contracte de relleu o successió és el contracte mitjançant el qual l'empresa contracta una persona assalariada a temps parcial que s'incorpora per primera vegada al mercat de treball o es troba inscrit al Servei d'ocupació, amb vista a rellevar o succeir una persona assalariada de la mateixa empresa que ha assolit l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació, per a que la persona contractada adquireixi els coneixements tècnics necessaris per rellevar o succeir la persona que ha assolit l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació.

2. La persona assalariada que ha de ser rellevada o succeïda pot ser contractada novament amb una retribució i una jornada de treball proporcionalment reduïdes, pel mateix nombre d'hores pel qual hagi estat contractada la persona que l'ha de succeir. Aquesta reducció pot ser progressiva de forma inversament proporcional a la jornada de la nova persona contractada.

3. L'objectiu d'aquest contracte és que, al final del període pactat per al relleu o la successió, que no pot ser superior a sis mesos, el contracte es converteixi en indefinit i a jornada completa.

4. És necessari el consentiment de la persona assalariada que ha de ser rellevada o succeïda per poder aplicar la reducció de jornada i de retribució.

Article 29. Contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada

1. Un cop s'ha extingit el contracte de treball d'acord amb l'article 83.1.i), perquè la persona assalariada ha assolit l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació, la persona assalariada i l'empresari poden pactar una nova relació laboral, que en cap cas suposa la continuïtat del contracte de treball anterior. El contracte establert en aquest article també es pot atorgar amb una empresa diferent a la qual pertanyia la persona assalariada.

2. La durada d'aquest nou contracte de treball ha de ser d'un any com a mínim prorrogable de mutu acord per les parts.

3. La resolució del nou contracte de treball abans de la finalització de la durada pactada s'ha de realitzar d'acord amb el que disposa a l'article 84.1.

4. El nou contracte de treball es pot pactar en qualsevol de les modalitats regulades en aquesta Llei i amb una jornada legal ordinària o reduïda.

5. Si la persona percep la pensió de jubilació en el nou contracte de continuïtat de la vida laboral, la cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent per malaltia, en funció de l'import del salari pactat.

Article 30. Contracte de treball a distància o teletreball **

1. El treball a distància o teletreball es refereix a la forma d'organització d'una activitat laboral en la qual un treball que es pot realitzar dins els locals de l'empresa, s'efectua per la persona assalariada fora d'aquests locals de manera voluntària i utilitzant les tecnologies de la informació i de la comunicació.

2. Qualsevol persona assalariada pot ser contractada a través de qualsevol tipologia de contracte mitjançant la modalitat del treball a distància o teletreball. La persona assalariada té el dret a percebre la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i té els mateixos drets i deures que les persones assalariades que presten els seus serveis dins els locals de l'empresa, excepte els que siguin inherents a la realització del treball de manera presencial.

3. El contracte de treball a distància o teletreball s'estableix en el marc d'un conveni col·lectiu o mitjançant un reglament intern de l'empresa. A manca de conveni col·lectiu o reglament intern, es pot establir mitjançant un acord entre la persona assalariada i l'empresari.

4. El treball a distància o teletreball es pot constituir en el moment inicial de la contractació o posteriorment i, en tot cas, caldrà que l'empresari informi d'aquest canvi de modalitat contractual la Caixa Andorrana de Seguretat Social, mitjançant la presentació del formulari que a l'efecte estableixi aquesta entitat.

5. Per poder establir la modalitat de treball a distància o teletreball, la persona assalariada i l'empresari han de convenir com a mínim i per escrit:

a) Les modalitats d'execució de l'organització del treball a distància o teletreball per part de la persona assalariada.

b) Les modalitats de control del temps de treball o de regulació de la càrrega de treball.

c) La determinació de les franges horàries en què l'empresari pot contactar amb la persona assalariada.

d) L'empresa i la persona assalariada poden acordar que la flexibilització horària regulada en els punts anteriors inclogui treball en horari nocturn, sense que li siguin d'aplicació les obligacions establertes a l'article 75 relatives al plus de nocturnitat. La iniciativa de dur a terme treball en hores nocturnes correspon a la persona assalariada, i correspon a l'empresa la lliure acceptació o denegació d'aquesta. No obstant l'anterior, resta prohibit el treball en hores nocturnes als menors de divuit anys i a les assalariades embarassades o durant el període de cura i atenció del fill menor de fins a nou mesos.

e) Les condicions de reversibilitat del treball a distància o teletreball en el treball dins els locals de l'empresa.

6. El desenvolupament del treball a distància o teletreball ha de ser sufragat o compensat per l'empresa, i no pot suposar l'assumpció per part de la persona assalariada de despeses relacionades amb els equips, les eines i altres mitjans vinculats al desenvolupament de la seva activitat laboral.

7. El refús per part de la persona assalariada d'acceptar la modalitat de treball a distància o teletreball no és motiu d'extinció, suspensió o modificació del contracte de treball inicial.

8. L'accident esdevingut en el lloc on la persona assalariada executa el treball a distància o teletreball durant l'exercici de la seva activitat professional es

presumeix un accident de treball, d'acord amb el que estableix la Llei de la Seguretat Social.

Capítol cinquè. Suspensió del contracte de treball

Article 31. Suspensió del contracte de treball

1. La suspensió del contracte de treball, en els supòsits previstos per aquesta Llei, dóna dret a la persona assalariada a absentar-se de la feina, sense percebre el salari, i a reincorporar-se al mateix lloc de treball en l'empresa i amb les mateixes condicions, en acabar-se el termini de suspensió.

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

- a) Incapacitat temporal de la persona assalariada.
- b) Descans per maternitat, paternitat, o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar.
- c) Descans per risc durant l'embaràs.
- d) En el supòsit que la persona assalariada es vegi obligada a abandonar temporalment les seves funcions com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, sempre que aquesta circumstància sigui acreditada degudament.
- e) Privació de llibertat anterior a la data de la fermesa de la sentència condemnatòria.
- f) Excedència per tenir cura de familiars i excedència pactada.
- g) Cas fortuït o força major temporal.
- h) Suspensió de salari i ocupació per causes disciplinàries.
- i) Exercici del dret de vaga, si es compleixen els requisits establerts perquè es dugui a terme.

3. El contracte de treball també queda suspès per a l'exercici d'un càrrec públic polític. Aquesta suspensió del contracte de treball, dóna dret a la persona assalariada a absentar-se de la feina, sense percebre el salari, i a reincorporar-se a l'empresa, en les mateixes condicions econòmiques, en acabar-se el termini de suspensió.

Article 32. Incapacitat temporal

1. El contracte de treball queda en suspens durant el termini en què la persona assalariada es troba en situació de baixa mèdica, ja sigui per causa de malaltia o per accident, ja sigui per causa d'accident de treball o malaltia professional. La persona assalariada ha de comunicar a l'empresa, directament o mitjançant una persona degudament mandatada, en el termini màxim de 48 hores, la situació de baixa mèdica, les renovacions eventuais de la baixa mèdica i l'alta mèdica. La suspensió del contracte de treball s'acaba un cop obtinguda l'alta mèdica del metge tractant o l'alta administrativa o mèdica comunicada per la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

2. A l'efecte del càlcul d'antiguitat a l'empresa, el termini de suspensió per raó d'incapacitat temporal es computa sempre. Per meritjar vacances, es computa de la manera següent:

- a) En el supòsit de baixa mèdica per causa d'accident de treball o malaltia professional, es computa tot el període.
- b) En els supòsits de baixa mèdica per causa de malaltia comuna o accident que no sigui de treball, només es meriten vacances durant els primers quatre mesos de la baixa mèdica.

Article 33. Descans per maternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans per maternitat. En cas de part múltiple, el període s'amplia en dues setmanes més per cada fill, així com en el supòsit de discapacitat reconeguda degudament de la mare, amb un grau de menyscabament del 60% o més, o de discapacitat de l'infant dictaminada per un metge pediatra 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 la data prevista del part. No obstant això, si durant les quatre setmanes immediatament anteriors a la data prevista del part la mare ha 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 o la parella que hagi reconegut legalment l'infant pot, si així ho decideixen conjuntament, substituir la mare i gaudir de la resta del descans per 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 o la parella que hagi reconegut legalment l'infant 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 assegurï que la reincorporació de la mare a les seves funcions no comporta cap perill o risc per a la seva salut.

5. En cas de mort de la mare, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, 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 efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 34. Descans per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant

1. La relació laboral queda en suspens, per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, durant quatre setmanes per causa de descans. 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, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, ha de notificar per escrit a l'empresa en la qual presta els serveis el període en què vol fer ús d'aquest dret. L'empresa ho ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

3. El període de descans per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant es pot iniciar des de l'endemà de la finalització del període regulat a l'article 67.1.d), i com

a molt tard l'endemà del dia en què la mare hagi finalitzat el seu període de descans per maternitat.

4. El termini de suspensió per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 35. Descans per adopció

1. La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans per adopció, i en cas d'adopció múltiple, el període s'amplia en dues setmanes més per cada fill adoptat, així com en el supòsit de discapacitat reconeguda d'algun dels adoptants, amb un grau de menyscabament del 60% o més, o de discapacitat de l'infant 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. Poden gaudir d'aquest període de descans, indistintament, qualsevol de les dues persones adoptants, si escau, 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, les dues persones adoptants que vulguin gaudir-ne han de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans 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'infant adoptat és el fill d'una de les persones 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'acte 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'infant adoptat.

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

Article 36. Descans per acolliment familiar

1. La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans per acolliment familiar, sempre que aquest acolliment sigui superior a un any, es faci en família aliena, i es tracti de l'acolliment d'infants menors de 6 anys o d'infants o adolescents d'entre 6 i 18 anys amb una discapacitat igual o superior al 33% 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). En el cas d'acolliment de dos o més infants o adolescents que compleixin els requisits establerts en aquest apartat, el període s'amplia en dues setmanes més per cada infant o adolescent acollit.

2. Poden gaudir d'aquest període de descans, la persona sola que acull com els dos membres de la família acollidora indistintament, 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 acolliment familiar, la família acollidora ha de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans per acolliment familiar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen.

4. El període de descans per acolliment familiar s'aplica en els casos d'acolliment familiar en família aliena, per tal d'afavorir i potenciar el procés de construcció del vincle de l'infant amb la família acollidora.

5. El període de descans per acolliment familiar d'infants comença a comptar des de la data en què es formalitza el contracte d'acolliment familiar.

6. El termini de suspensió per acolliment familiar d'infants computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 37. Descans per risc durant l'embaràs

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

2. Poden gaudir d'aquesta baixa mèdica les assalariades que es puguin acollir al que disposa l'article 31.3 de la Llei 34/2008 del 18 de desembre, 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 que la dona embarassada es reincorpori a les seves funcions anteriors o a unes altres que siguin compatibles amb el seu estat o fins al moment del part que aleshores es transforma en descans per maternitat a partir de la data del part.

4. El termini de suspensió per risc durant l'embaràs computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa i no altera cap de les condicions laborals de què disposa la mare abans del descans per risc durant l'embaràs.

Article 38. Víctima de violència de gènere

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

2. La persona assalariada ha de notificar en el termini de tres dies naturals a l'empresari, directament o per persona mandatada, la seva absència al treball a causa de ser víctima de violència de gènere, acreditant aquesta circumstància mitjançant la denúncia interposada davant l'autoritat competent i l'informe facultatiu corresponent, o a través d'un informe del Servei especialitzat d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere.

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

Article 39. Privació de llibertat

1. La relació laboral queda en suspens en cas que la persona assalariada sigui privada de llibertat fins que es pronunciï una sentència condemnatòria ferma, cas en què el contracte queda extingit.

2. La persona assalariada ha de notificar en el termini de tres dies naturals a l'empresari, directament o per persona mandatada, la seva absència al treball a causa de la privació de llibertat.

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

Article 40. Excedències

1. Excedència per tenir cura de familiars:

a) La persona assalariada que faci més de tres anys que està al servei de l'empresa té dret a demanar i obtenir una

excedència, per termini d'un mes fins a dos anys, com a màxim, sense percebre salari, per causa del naixement o l'adopció d'un fill, per causa d'acolliment familiar o per atendre familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que per accident, malaltia o discapacitat no puguin portar una vida autònoma o siguin dependents.

b) La reincorporació s'ha de fer al mateix grup professional, tenint en compte el grau de responsabilitat i la remuneració. En cas contrari, per acord de les parts, la reincorporació es pot fer a un grup professional on hi hagi vacants, tot garantint la remuneració corresponent al grup professional. Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per grup professional el que consti com a tal a la Classificació Nacional d'Ocupacions.

c) La notificació s'ha de fer dins els sis mesos anteriors o posteriors al naixement, adopció o acolliment, amb un avís previ efectuat amb una antelació mínima d'un mes a la data prevista de l'inici de l'excedència. No és necessari l'avís previ en el supòsit que, per defunció del cònjuge o la parella legal o de fet equivalent, la persona assalariada hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

2. Excedència per a l'exercici d'un càrrec públic o polític:

a) La persona assalariada té dret a demanar i obtenir una excedència en cas de ser nomenada o designada per a l'exercici d'un càrrec públic o polític. L'empresari està obligat a atorgar l'excedència per una durada mínima corresponent a la durada del mandat pel qual la persona assalariada ha estat nomenada o designada.

b) A l'efecte d'aquest apartat, s'entén per càrrec públic o polític qualsevol càrrec de caràcter institucional per elecció directa o indirecta, així com el nomenament com a membre del Govern, secretari d'Estat, cap de gabinet del cap de govern, interventor general o dels comuns, director d'un organisme autònom o una entitat parapública, ambaixador del Principat d'Andorra, secretari general del Consell General, del Govern o dels comuns representant davant d'organismes internacionals o governs estrangers, membres del Consell Superior de la Justícia, magistrats del Tribunal Constitucional, personal de relació especial en l'Administració general, en l'Administració de justícia o en els comuns, qualsevol altre càrrec de naturalesa política.

c) La notificació de la petició d'excedència s'ha de fer per escrit amb la major antelació possible i com a mínim un

mes abans de que sigui efectiva. El termini d'aquesta excedència no computa a efectes de vacances ni de càlcul d'antiguitat a l'empresa.

d) En el termini màxim d'un mes a partir de la data de cessament en el càrrec o en l'exercici de la funció que ha motivat l'excedència, la persona assalariada ha de sol·licitar el reingrés al seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi produït la sol·licitud de reincorporació o s'hagi reincorporat efectivament al seu lloc de treball, es considera que la persona assalariada renúncia al seu contracte de treball. En qualsevol cas, en el moment de la reincorporació s'apliquen les disposicions a què fa referència l'article 31.1.

e) La durada d'aquesta excedència no pot ser superior a dos mandats o legislatures consecutius.

3. Excedència pactada

També es poden pactar de mutu acord per altres motius. En aquests supòsits, la durada del període d'excedència, i les modalitats de la reincorporació al grup professional, s'han de fixar prèviament per escrit.

4. Els períodes durant els quals la persona assalariada està en situació d'excedència definida als apartats anteriors, no computen a efectes de vacances ni de càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Article 41. Cas fortuït o 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'autorització del ministeri competent en matèria de treball.

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

3. L'empresa, en el termini màxim de tres dies hàbils des del moment en què s'iniciï, ha de sol·licitar al ministeri competent en matèria de treball la suspensió del contracte per motiu de cas fortuït o força major. A la sol·licitud hi ha d'adjuntar els documents justificatius que motiven la suspensió i ha d'informar de la durada previsible de la suspensió.

El ministeri competent en matèria de treball, en el termini de cinc dies hàbils, ha de resoldre preceptivament si la

mesura és procedent o no ho és. Contra aquesta resolució es pot interposar recurs davant el Govern, d'acord amb les disposicions del Codi de l'Administració.

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

5. Durant el termini de suspensió del contracte laboral per cas fortuït o força major, 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 quinze dies durant els quaranta dies anteriors a la malaltia.

La no cotització de la persona assalariada a la Caixa Andorrana de Seguretat Social durant el període de suspensió no comptabilitza per determinar la prestació d'atur que correspon en cas de baixa per malaltia o de baixa per accident de treball. El termini de suspensió tampoc es té en compte pel que fa als efectes de les condicions de treball permanent i efectiu establertes en els criteris per renovar les autoritzacions d'immigració.

Article 42. Disposicions generals per suspensió de contracte

1. La persona assalariada que en el termini màxim de tres dies laborables, exhaurit el període de suspensió del contracte de treball regulat en aquest capítol, no es reincorpori a la seva empresa, es considera desistida de forma unilateral del contracte de treball.

2. Durant el període de suspensió del contracte de treball regulat en aquest capítol, la persona assalariada interessada no pot exercir cap activitat laboral, per compte propi o d'altri, ni directament ni indirectament, llevat que obtingui l'autorització escrita de l'empresa a excepció del cas fortuït o de força major.

Capítol sisè. Prestació de treball de la persona assalariada

Secció primera. Drets i obligacions dels assalariats

Article 43. Disposicions generals

1. 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.

2. Tant l'empresari com la persona assalariada han de respectar les disposicions de seguretat i salut en el treball, d'immigració, quan sigui el cas, i s'han d'indemnitzar recíprocament pels danys i perjudicis que s'ocasionin

voluntàriament o per imprudència, en les quanties que fixi la jurisdicció corresponent.

Article 44. Drets de la persona assalariada

1. La persona assalariada té els drets següents:

- a) Al treball i a la lliure elecció de professió o ofici.
- b) A la lliure sindicació.
- c) A l'exercici de l'activitat sindical.
- d) A la negociació col·lectiva.
- e) A adoptar mesures de conflictes col·lectius.
- f) A exercir el dret de vaga o a no exercir-lo.
- g) A exercir el dret de reunió.
- h) A exercir els drets d'informació, consulta i participació en l'empresa.

2. En l'execució del contracte de treball la persona assalariada té dret:

- a) A l'ocupació efectiva.
- b) A la promoció i la formació professional mitjançant plans i accions destinats a obtenir una millor qualificació.
- c) A la informació sobre els drets laborals i les condicions de treball.
- d) A treballar amb les mesures de seguretat i salut degudes per a la seva integritat física i psíquica.
- e) A no ser discriminada directament ni indirectament en ser contractada, o una vegada contractada, per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal o social, o d'afiliació, o no, a una organització sindical o política.
- f) A afiliar-se a una organització sindical o a una associació professional, o a no fer-ho.
- g) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament per les raons de la lletra e) anterior.
- h) A defensar els seus interessos econòmics i socials en la forma que regulin les lleis.
- i) A rebre puntualment el salari pactat pel seu treball, així com els altres avantatges establerts per aquesta Llei, i

aquells altres previstos en el seu contracte de treball i en els convenis col·lectius que li siguin aplicables.

3. Els drets bàsics de la persona assalariada i els altres drets esmentats en els apartats anteriors s'han d'exercir o defensar en la forma i les condicions que estableix la legislació vigent.

Article 45. Diligència

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

2. La persona assalariada ha de mantenir absoluta confidencialitat en relació amb totes les dades que conegui en virtut de la seva relació laboral. A títol enunciatiu i no limitatiu, el deure de confidencialitat comprèn processos, tractament de dades, coneixements, productes, dissenys, drets, programes informàtics, fitxers, clients, proveïdors i preus de compra i de venda, durant l'execució del contracte i després de la finalització de la relació laboral. En general, es considera com a informació confidencial tota informació que en el seu conjunt o per raó de la seva configuració no sigui generalment coneguda entre els experts i no sigui de fàcil accés.

3. L'empresari no pot donar als assalariats ordres contràries a la llei, ni que constitueixin un incompliment a les mesures de seguretat i salut en el treball ni que signifiquin una exposició a un risc superior al que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

Article 46. Permanència per formació

1. En el cas que l'empresa doni una formació a la persona assalariada, es pot pactar expressament l'obligació de romandre a l'empresa durant un cert període de temps, una vegada adquirida la formació i també un cop superada la prova que ho acrediti. El període de temps esmentat no pot ser superior al doble de la durada de la formació rebuda. S'entén per durada de la formació tot el període de temps en què es realitza la formació, independentment de la intensitat horària, diària, setmanal o mensual de la formació.

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

3. S'exclou expressament d'aquest article la formació obligatòria rebuda pels assalariats 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, a l'efecte del que preveu aquest article, el cost dels cursos de formació, les dietes, les pernoctacions, els desplaçaments i el cost de les hores invertides en la formació dins o fora dels horaris laborals, i que hagin estat retribuïdes com a hores ordinàries de treball.

5. Si la persona assalariada incompleix l'obligació de permanència pactada, l'empresa pot descomptar de la quitança l'import que resulti d'aplicar la graduació proporcional i, si és el cas, reclamar l'import restant davant la jurisdicció competent.

Article 47. Prohibició de competència

1. Durant l'execució del contracte la persona assalariada 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.

2. Quan la prestació de la persona assalariada consisteixi en tasques de direcció i organització o altres que per la seva naturalesa 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 assalariada, un cop acabada la relació laboral, fins a un període màxim de tres anys, mitjançant el pagament de la prima de no-competència pactada, o acordant una quantitat que s'haurà de satisfer transcorregut el termini de no-competència fixat.

En cas d'incompliment de la persona assalariada, 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 48. Treball en exclusiva

Es pot pactar la dedicació exclusiva a l'empresa mentre duri la relació laboral, amb prohibició que la persona assalariada treballi per a una altra empresa o autònomament. En aquest cas, s'ha de fer constar la compensació econòmica que es pacti per la dita exclusivitat, la qual no pot ser inferior al 15% del salari fix. La prima d'exclusivitat té la consideració de salari.

Article 49. Seguretat i salut en el treball

1. La persona assalariada 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 assalariada té la consideració d'incompliment laboral de caràcter lleu, greu o molt greu, segons les circumstàncies, als efectes previstos al títol III.

3. L'incompliment molt greu, greu, o lleu però reiterat, per part de l'empresa de les seves obligacions de garantir la seguretat i la salut de la persona assalariada, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, pot donar lloc al desistiment justificat de la persona assalariada previst a l'article 91.

Article 50. Invencions i obres dels assalariats en el si de l'empresa

Quan una obra es creada per un assalariat en compliment de les seves obligacions o seguint les instruccions donades pel seu patró, els drets econòmics d'autor són cedits en exclusiva a favor del patró llevat pacte previ escrit en contra.

Secció segona. Temps de la prestació

Article 51. Temps de treball efectiu

1. S'entén per temps de treball efectiu el temps que la persona assalariada dedica a exercir la tasca per a la qual ha estat contractada, exclòs el temps emprat en els canvis d'indumentària i les interrupcions destinades al descans o als àpats, quan la persona assalariada 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 assalariada de romandre en el lloc de treball,

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

Article 52. Temps a disposició de l'empresa

1. El temps en què la persona assalariada, fora del lloc de treball, ha de romandre 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 horari de la jornada legal de treball.

En el sector sanitari i sociosanitari, ateses les necessitats assistencials, s'entén per temps a disposició de l'empresa la guàrdia d'atenció continuada que fa possible la localització i la presència immediata per desenvolupar una activitat assistencial de caràcter urgent.

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 base que es determini per acord o conveni col·lectiu d'empresa o, en cas contrari, 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 en què la persona assalariada ha de romandre a disposició de l'empresa es retribueix de la mateixa manera que les hores de treball efectiu, i no té la consideració d'hores extraordinàries si, afegides a la resta d'hores de treball efectiu, el total d'hores no supera la jornada legal o pactada de treball.

4. En el sector sanitari o sociosanitari, el temps efectivament treballat durant el període en què la persona assalariada ha de romandre a disposició de l'empresa pot ser objecte de regulació als acords o convenis col·lectius d'empresa corresponents, però a l'efecte d'aquesta Llei no té la consideració d'hores extraordinàries.

Article 52 bis. Dret a la desconexió digital

Les persones assalariades tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball, així com el respecte a la durada màxima de la jornada laboral establerta i a qualsevol altra tipologia de límits i precaucions en matèria de jornada establerts per la normativa legal o convencional aplicable en cada moment. **

Article 53. Desplaçaments a causa del treball i viatges per compte de l'empresa

1. 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 que per la seva naturalesa requereixin la utilització d'un vehicle s'han de fer amb el vehicle de l'empresa, i si es fan amb el de la persona assalariada, l'empresari ha de satisfer a la persona assalariada les compensacions que s'hagin pactat prèviament amb caràcter general.

Llevat que s'estipuli en el contracte o que sigui usual per les funcions del grup professional on s'adscriu la persona assalariada, el temps emprat per desplaçaments entre el domicili i el lloc de la prestació no es considera treball efectiu.

2. Els assalariats pertanyents a un grup professional, les característiques del qual no impliquin desplaçaments habituals a l'estranger per compte de l'empresa, en el cas de viatjar durant més de tres dies consecutius, han de percebre, a banda de les dietes i despeses que corresponguin, i el salari corresponent a la jornada laboral, una remuneració complementària equivalent a dues hores ordinàries de treball per cada dia que duri el desplaçament.

Secció tercera. Jornada de treball i còmput

Article 54. Jornada de treball

1. Jornada legal ordinària:

a) En totes les empreses públiques, parapúbliques i privades, siguin de la naturalesa que siguin, la jornada legal ordinària de treball per als assalariats és de 40 hores setmanals de treball efectiu.

b) 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 assalariada, que pugui establir-se per disposició legal o bé per acord o conveni col·lectiu d'empresa, o mitjançant pacte entre l'empresa i la persona assalariada.

c) L'empresa pot ordenar modificacions de l'horari de treball per raons tècniques, organitzatives o productives, però ho ha de comunicar a la persona assalariada amb un preavís de set dies naturals, llevat de casos d'emergència o de força major.

2. Exclusions:

Resten exclosos del règim de jornada legal establert, de les jornades especials en còmput anual de l'article 55, de les obligacions de control que disposa l'article 59 i del règim de descans diari de l'article 60:

a) Els directors o gerents i, en general, els càrrecs de confiança de les empreses, els quals per la naturalesa del seu treball no poden estar subjectes a una estricta limitació de la jornada. El personal directiu i els càrrecs de confiança han de respectar, però, el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

S'entén per personal directiu o càrrecs de confiança, les persones que exerceixen facultats decisòries plenes en l'àmbit de l'activitat empresarial concreta que se'ls encomana i desenvolupen unes funcions caracteritzades per la llibertat d'actuació, la plena responsabilitat i la remuneració que perceben.

b) Els assalariats del sector sanitari o sociosanitari que realitzen guàrdies d'atenció continuada, i les persones empleades en el servei domèstic, els vigilants de nit i el servei de porteria quan tinguin fixat el domicili en el mateix lloc de la prestació, que han de respectar, però, el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

Article 55. Còmput trimestral, semestral o anual de la jornada de treball

1. L'aplicació del còmput trimestral, semestral o anual de la jornada de treball pot ser objecte de negociació col·lectiva.

2. Si la natura del treball o del sector d'activitat econòmica no permet una distribució uniforme de la jornada, o bé existeix una estacionalitat acreditada en l'activitat de l'empresa, la distribució horària setmanal pot ser variada, per acord o conveni col·lectiu d'empresa. En aquest cas es fa el còmput trimestral, semestral o anual de la jornada de treball ordinària.

3. L'aplicació de la jornada legal ordinària en còmput trimestral, semestral o anual requereix que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi la jornada legal ordinària, que la durada màxima diària no sobrepassi les 10 hores, que el màxim d'hores treballades durant la setmana no sobrepassi les 48 hores, que es respecti el descans diari de 12 hores entre jornades i que hi hagi, almenys, una jornada completa de descans setmanal.

4. La distribució irregular de la jornada laboral mitjançant el còmput trimestral, semestral o anual exigeix la planificació

prevista del temps de treball i de descans amb un mes d'antelació, i el temps de compensació de les hores extraordinàries que s'hagin treballat en els períodes de màxima activitat, amb els límits establerts a l'apartat anterior, mitjançant la planificació prèvia del temps de descans compensatori durant les setmanes o els dies que es prevegi que minvarà l'activitat de l'empresa, de manera que, al final del trimestre, del semestre o de l'any, la mitjana d'hores treballades per qualsevol persona assalariada sigui la mateixa que les que són exigibles en la jornada legal ordinària i, ensems, es faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.

5. Amb independència que la jornada laboral es computi trimestralment, semestralment o anualment, la persona assalariada ha de percebre mensualment el salari base equivalent a la jornada legal ordinària.

6. Qualsevol modificació de la planificació horària prevista s'ha de comunicar amb una antelació mínima de set dies naturals, de conformitat amb el que preveu l'article 59.

7. 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 assalariats, mitjançant l'anotació, actualitzada mensualment, en el compte d'hores personal previst a l'article 59.

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 assalariada, 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.

8. 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 assalariada té un ròssec negatiu d'hores, és a dir, deu hores a l'empresa, l'empresa no les pot acumular per al període següent ni, en cas d'extinció de la relació laboral, descomptar-les de la quitança, excepte si la relació laboral s'extingeix per voluntat de la persona assalariada.

9. Si la persona assalariada es troba amb un ròssec positiu en el moment de l'extinció de la relació laboral, l'escriu

d'hores que excedeixen la jornada ordinària es retribueix com a hores extraordinàries.

10. En els períodes en què el contracte de treball es troba en suspens es computa la jornada legal ordinària.

11. En còmput anyal, la durada màxima anual de la jornada laboral és de mil vuit-centes hores. La jornada anyal s'ajusta en funció de les hores laborables 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.

12. El còmput anyal 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.

13. S'exceptuen del règim de jornada màxima diària establert a l'apartat 3, els assalariats del Servei Andorrà d'Atenció Sanitària i de la Creu Roja Andorrana, i els altres casos exceptuats per aquesta Llei.

Article 56. Inclemències del temps

1. L'empresa pot declarar, comunicant-ho fefaentment i per qualsevol mitjà als assalariats, la suspensió del contracte per a les activitats que no es poden desenvolupar puntualment a causa de les inclemències del temps; en aquest cas, l'empresa té l'obligació de satisfer als assalariats afectats la totalitat dels salaris corresponents a les hores perdudes per aquest motiu, que són recuperables repartint-les entre els dies laborables de les setmanes següents, dins d'un període màxim de sis mesos.

En tot cas, no es poden recuperar més de dues hores per dia, i en total no es poden sobrepassar les 48 hores setmanals.

Per tenir dret a percebre el salari corresponent a les hores perdudes per inclemències del temps, la persona assalariada s'ha 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 fefaent a la mateixa persona assalariada o, en el cas que

n'hi hagi, als delegats dels assalariats o al comitè d'empresa.

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

a) Desplaçar els assalariats 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 funcions diferents de les habituals.

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

Article 57. Hores extraordinàries

1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores que superen la durada màxima de la jornada ordinària legal o establerta en el contracte de treball o per conveni col·lectiu.

2. Els assalariats de més de divuit anys i l'empresa poden pactar el treball en hores extraordinàries fins a un màxim de 12 hores setmanals, de 48 hores mensuals i de 426 hores anuals, quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents:

a) Quan hi hagi manca de personal suficient a 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.

3. Resta prohibit el treball en hores extraordinàries als menors de divuit anys i a les assalariades embarassades o durant el període de cura i atenció del fill menor de fins a nou mesos.

4. 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 assalariada.

És nul el pacte que impliqui la renúncia de la persona assalariada al seu dret a refusar la realització d'hores extraordinàries.

Article 58. Càmput de les hores extraordinàries

1. El càmput de les hores extraordinàries s'efectua prenent com a base la jornada legal ordinària. 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 assalariada a un increment del seu salari base que es determina per acord o conveni col·lectiu d'empresa. Si no hi ha acord o conveni col·lectiu d'empresa, o no s'hi regula, cada hora extraordinària es paga amb un increment que no pot ser inferior al 40% del salari fix.

L'empresa, amb l'acord previ de la persona assalariada, pot no satisfer en metàl·lic l'import de les hores extraordinàries i compensar-les amb hores de temps de descans, amb els mateixos increments, com a màxim dins dels sis mesos següents.

3. En cas que el contracte estigui establert prenent com a base la jornada especial per càmput trimestral, semestral o anual, les hores extraordinàries realitzades a la fi del període es retribueixen segons l'acord o el conveni col·lectiu. Si no hi ha acord o conveni col·lectiu o no s'hi regulen, les hores extraordinàries es retribueixen segons el que s'estableix en l'apartat anterior.

4. La prolongació de la jornada com a conseqüència de les guàrdies d'atenció continuada en el sector sanitari o sociosanitari no té la consideració d'hores extraordinàries. Aquesta jornada s'ha de desenvolupar en virtut de la legislació sectorial corresponent.

Article 59. Planificació horària i compte d'hores

1. Totes les empreses han de tenir a l'abast dels assalariats el pla de treball horari de cadascun d'ells o de cada torn de servei, que fixa les hores de treball que s'han de fer 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, així com les vacances fetes i les absències. En els supòsits d'aplicació d'un càmput horari previst a l'article 55, les empreses han de tenir a l'abast dels assalariats el pla horari previst i anotar l'horari practicat en el compte d'hores.

2. Els assalariats han de rebre mensualment de l'empresa el butlletí de salari corresponent amb el compte d'hores a l'efecte de control i, en cas de disconformitat ho han de comunicar a l'empresa perquè ho verifiqui i, si escau, practiqui la correcció pertinent, en el termini màxim de set dies naturals.

3. Els assalariats han de ser informats de manera clara i amb un mínim de set dies naturals d'antelació, excepte en els supòsits de modificació de torns per causa de baixa d'assalariats o altres causes de força major, de qualsevol modificació d'horaris, de manera que se'n respecti la vida privada i familiar.

4. 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.

****Article 59 bis. Dret a l'adaptació del temps de treball i al treball flexible per motius de conciliació de la vida familiar i laboral

Les persones treballadores tenen dret a l'adaptació del temps de treball, incloent-hi el canvi d'horari o de torn de treball, així com a accedir a fórmules flexibles de gestió i prestació del temps de treball, com ara l'horari flexible i el treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral per cura d'una filla o un fill menor de 12 anys, o de 18 anys en el cas de que la filla o fill tingui una discapacitat reconeguda o pateixi una malaltia greu, o per l'atenció directa de familiars fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos i requereixin atenció personal i directa.

Les sol·licituds d'adaptació del temps de treball o de fórmules flexibles de gestió i prestació del temps de treball han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

La persona treballadora sol·licitant ha d'acreditar les necessitats concretes de conciliació de la vida familiar i laboral.

Mitjançant una negociació col·lectiva s'han de pactar els termes d'exercici d'aquest dret. En absència de negociació col·lectiva, l'empresa ha d'obrir un període de negociació amb la persona treballadora sol·licitant durant un termini màxim de 15 dies. Finalitzat aquest període, l'empresa ha de comunicar per escrit a la persona treballadora l'acceptació de la petició, el plantejament d'una proposta alternativa o bé la negativa a accedir a la petició. En aquest últim cas, l'empresa ha d'indicar les raons objectives, de tipus organitzatiu o productiu, que impedeixen accedir a la petició de la persona treballadora.

La persona treballadora té dret a tornar al seu horari o modalitat de prestació de serveis anterior una vegada que conclogui el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies familiars així ho justifiqui, si encara no hagués transcorregut el període inicialment previst.

Secció quarta. Descans de la persona assalariada

Article 60. Descans diari

1. En les jornades diàries iguals o superiors a sis hores ininterrompudes, la persona assalariada té dret a un descans d'una durada mínima de trenta minuts fixada per l'empresa, i remunerada. En les jornades diàries de sis o més hores amb interrupció, el descans ha de ser almenys d'una hora, no retribuïda, durant la qual la persona assalariada no roman a disposició de l'empresa.

2. Entre dues jornades de treball ordinàries successives hi ha d'haver un descans mínim de 12 hores.

Article 61. Descans setmanal

1. La persona assalariada 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 només pot ser modificat per acord entre les parts. Excepcionalment, per raons extraordinàries o de força major, l'empresa pot modificar-lo, avisant amb una antelació mínima de 24 hores. També pot modificar-lo de forma excepcional per motius d'organització, sempre que no es produeixin més de dues modificacions en un termini de dotze mesos, avisant amb una antelació mínima de trenta dies naturals.

Article 62. Festes laborals

1. Els assalariats tenen dret a gaudir dels dies festius establerts al calendari laboral, degudament remunerats, d'acord amb les disposicions vigents en cada moment i els usos i costums de cada sector.

2. A banda dels dies festius esmentats, per acord o conveni col·lectiu d'empresa, o si ho pacten les parts, en el cas que hi hagi un o dos dies laborables entre festius es poden considerar els dits dies com a festius, i la persona assalariada ha de recuperar les hores de treball no realitzades 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 que no pot excedir les deu hores.

3. En el supòsit de treball en llocs diferents, alternatius o successius, correspon a l'empresa fixar els dies festius parroquials que ha de fer la persona assalariada, tenint en compte la seu social de l'empresa o la ubicació geogràfica del lloc de la prestació de la persona assalariada.

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

Secció cinquena. Vacances anuals

Article 63. Dret a vacances remunerades

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

2. Les vacances remunerades obligatòries són d'un mínim de trenta dies naturals per any, o bé d'un nombre inferior de dies calculats de forma proporcional al temps treballat en cas que el treball efectiu hagi estat inferior a l'any.

3. Per acord o conveni col·lectiu d'empresa, o si ho pacten l'empresa i la persona assalariada, es poden substituir els trenta dies naturals per any per vint-i-dos dies laborables per any, o bé el nombre de dies proporcionals al temps treballat en cas que el treball efectiu hagi estat inferior a l'any.

Article 64. Obligtorietat de les vacances

La realització efectiva de les vacances és obligatòria, i no s'hi pot renunciar. En cas de resolució de la relació laboral, l'import corresponent als dies de vacances no gaudits s'ha de satisfer amb la quitança.

Article 65. Temps de gaudiment i determinació del període

1. El període de vacances s'ha d'iniciar en un dia que sigui laborable per a la persona assalariada i, a partir d'aquesta data, es compten com a dies de vacances tots els dies transcorreguts fins al dia anterior a la reincorporació de la persona assalariada a les seves funcions. No obstant això, si s'ha convingut o acordat la substitució per vint-i-dos dies laborables per any, no es compten els dies festius.

2. El període anual de vacances es fixa per acord o conveni col·lectiu d'empresa, o mitjançant pacte entre l'empresa i la persona assalariada. A manca de pacte entre les parts o d'acord o conveni, o si no es regula aquesta qüestió, correspon a l'empresa fixar el període anual de vacances, d'acord amb les necessitats i l'organització de l'empresa.

3. Per acord o conveni col·lectiu d'empresa, o mitjançant pacte entre l'empresa i la persona assalariada, les vacances es poden fraccionar. En tot cas, els fraccionaments de les vacances han de permetre la realització d'almenys catorze dies naturals seguits, o deu dies laborables seguits si s'han substituït els trenta dies naturals per any de vacances per vint-i-dos dies laborables per any de vacances.

4. El període de vacances que correspongui a cada persona assalariada s'ha d'inscriure al pla horari amb una antelació mínima de quaranta-cinc dies naturals. El període fixat per a les vacances no pot ser modificat llevat de pacte entre la persona assalariada i l'empresa. Excepcionalment, per raons extraordinàries o de força major, l'empresa pot modificar el període fixat per a les vacances, sempre que avisi a la persona assalariada amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

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

6. En els contractes de durada determinada dirigits a campanyes o de temporada i fixos discontinus d'una durada màxima de sis mesos, es pot pactar que les vacances es retribuïran en la quitança en el moment de la finalització de la relació laboral. Igualment, en aquests supòsits, es pot pactar que les vacances es retribuïran de forma mensual i prorratejada.

7. Quan la persona assalariada 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 gaudits i satisfets amb escreix.

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

9. El període màxim acumulat de vacances en cap cas pot excedir els trenta dies naturals.

10. En el supòsit que el contracte estigui suspès per baixa per maternitat, paternitat, o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar, durant tot o part del període de gaudiment de les vacances, l'empresa ha de traslladar el període de vacances no gaudit per la persona assalariada a un altre en què estigui d'alta, encara que s'hagi exhaurit l'any natural o el primer trimestre de l'any següent al que correspongui.

Article 66. Retribució

1. Per a la retribució de les vacances gaudides es té en compte el salari fix i el salari variable segons el que preveu l'article 76.3.

2. Els assalariats contractats que treballen per sessions o per a treballs de curta durada han de percebre, incorporada al seu salari, la remuneració de la part proporcional de les vacances, fet que s'ha de reflectir obligatòriament en el contracte.

Article 67. Permisos retribuïts

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

a) Durant els nou mesos següents a la data del part el progenitor que tingui cura i atenció del seu fill menor està autoritzat a absentar-se del lloc de treball amb aquesta finalitat durant el 25% de la jornada de treball, que es pot distribuir en dos períodes diaris iguals o, amb l'acord de la persona assalariada i de l'empresari, en un únic període

diari. En cas de fills bessons, l'absència del lloc de treball ho pot ser durant el 37,5% de la jornada de treball. La persona assalariada pot sol·licitar la compactació d'aquests percentatges amb l'acord de l'empresari.

b) Deu dies naturals en el cas de matrimoni o unió civil, a comptar del dia de la celebració. L'absència per aquesta causa s'ha de notificar amb una antelació de quaranta-cinc dies naturals.

c) Tres dies naturals en els casos de mort del cònjuge de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent, i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau, tant propis com del cònjuge o de la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent. Si l'enterrament és a l'estranger, a més de 250 quilòmetres d'Andorra, el permís és de quatre dies naturals.

d) Quatre dies naturals en cas d'infantar l'esposa de la persona assalariada o la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent, o d'adopció. En cas de cesària, el permís és de cinc dies naturals.

e) Dos dies naturals en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent, d'ascendents i descendents dins del primer grau de consanguinitat i adopció, i de germans de la persona assalariada. En cas que la malaltia greu o la intervenció quirúrgica sigui d'un fill a càrrec o un infant o adolescent acollit menor de divuit anys, el permís és de quatre dies naturals.

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

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

h) Sis dies naturals o dotze mitges jornades dins un any natural perquè la persona assalariada 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 de quinze naturals.

i) El temps fixat per aquesta Llei o per acord o conveni col·lectiu en concepte de crèdit per a les activitats pròpies

dels assalariats amb mandat, dels delegats dels assalariats o dels membres del comitè d'empresa.

2. Els permisos retribuïts computen a efectes de vacances i antiguitat.

3. En tots els supòsits esmentats a l'apartat 1, l'empresa pot exigir a la persona assalariada el certificat o els documents justificatius corresponents.

Article 68. Permisos no retribuïts

1. La persona assalariada té dret a absentar-se del lloc de 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 cas de matrimoni o unió civil, que s'han de gaudir obligatòriament a partir de l'endemà de la finalització del permís retribuït establert a l'article 67.1.b). La voluntat de gaudir d'aquest permís no retribuït s'ha de notificar a l'empresa amb una antelació de quaranta-cinc dies naturals.

b) Dos dies naturals complementaris en els casos de mort del cònjuge o la parella legal o de fet equivalent de la persona assalariada, i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau.

c) Dos dies naturals complementaris en cas d'infantar l'esposa o la parella legal o de fet equivalent de la persona assalariada, o d'adopció.

d) Dos dies naturals complementaris en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge o la parella legal o de fet equivalent de la persona assalariada, d'ascendents i descendents dins del primer grau de consanguinitat i adopció, i de germans de la persona assalariada.

e) D'un a quatre mesos, prorrogables per períodes iguals fins a dos anys com a màxim, en cas de malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys que requereixi la presència continuada d'un dels seus progenitors. En aquest cas la persona assalariada ha de presentar a l'empresari un certificat mèdic que acrediti la gravetat de la situació i, si escau, la justificació de les pròrrogues que es puguin sol·licitar.

f) Dos dies naturals 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.

g) Quatre dies naturals o vuit mitges jornades dins un any natural per assistir als exàmens o a les proves que la persona assalariada hagi de realitzar per motius de formació. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

h) El temps addicional fixat per aquesta Llei o per acord o conveni col·lectiu en concepte de crèdit per les activitats pròpies dels assalariats amb mandat, dels delegats dels assalariats o dels membres del comitè d'empresa.

2. Els permisos no retribuïts computen a efectes de vacances i antiguitat. Tanmateix, pel que fa al permís que estableix la lletra e) de l'apartat 1, computa a efectes d'antiguitat però només computen a efectes de vacances els quatre primers mesos.

3. En tots els supòsits esmentats a l'apartat 1, l'empresa pot exigir a la persona assalariada el certificat o els documents justificatius corresponents.

Capítol setè. Prestació de l'empresa

Secció primera. Disposicions generals

Article 69. Prestació de l'empresa

1. L'empresa està obligada a pagar puntualment el salari, a donar ocupació efectiva als assalariats en les condicions, les funcions i l'horari convinguts, a abstenir-se de fer manifestacions o qualsevol acte que ofengui la dignitat dels assalariats o que obstaculitzi el desenvolupament lliure de la seva personalitat, i a complir la normativa d'immigració i les mesures de seguretat i salut en el treball pertinents.

2. En el moment de satisfer el salari, de donar instruccions, d'organitzar el treball o de proveir els assalariats 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 assalariats del material adequat per a la tasca que han de fer.

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

Article 70. Facultats de direcció

1. L'empresari té la facultat d'organitzar el treball a l'empresa, mitjançant els reglaments interns oportuns i les ordres o les instruccions adequades als assalariats, i ho ha

de fer sempre seguint els principis d'igualtat de tracte, de prohibició de l'arbitrarietat i de no-discriminació.

2. En ordenar els treballs, l'empresa s'ha d'assegurar que la persona assalariada 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 assalariats o la de terceres persones.

Aquest precepte s'ha d'observar especialment en cas d'assalariades embarassades o en període d'atenció i cura d'un fill menor de fins a nou mesos. El treball d'aquestes assalariades està subjecte, endemés, a les prohibicions per desenvolupar treballs perillosos establertes a l'article 23.3 per als menors de divuit anys i s'ha d'adequar al seu estat de conformitat amb la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

3. Si, per la seva naturalesa, el tipus de treball no es pot dur a terme exercint diverses funcions, alternatives o successives, l'empresa té dret a canviar la persona assalariada de funcions, dins del seu grup professional, per motius d'organització o per manca de personal, sempre que el canvi de funcions no afecti la dignitat de la persona assalariada ni comporti una reducció important de la seva responsabilitat o del càrrec que exerceix en l'empresa. El canvi de funcions no pot comportar una reducció salarial, llevat que hi hagi un acord exprés i per escrit amb la persona assalariada.

Secció segona. Salari

Article 71. Salari

1. Es considera salari la remuneració que l'empresa satisfà 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 metàl·lic o 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 quantitats que tenen per objecte compensar a la persona assalariada per les despeses que satisfaci per raó de la feina encomanada, les propines dels clients en els sectors on són habituals, les dietes i les despeses de viatge, i els beneficis socials

satisfets en metàl·lic o en espècie per raó del matrimoni o la unió civil, el naixement de fills i altres causes similars.

***Article 71 bis. Igualtat de remuneració

1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta retribució, sense que es pugui produir cap mena de discriminació per raó de sexe femení en cap dels elements o les condicions de la retribució esmentada.

2. Són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones assalariades un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats, i de càrrega física, mental i psicossocial.

3. Quan l'òrgan judicial declari l'existència d'una situació de discriminació retributiva per raó de sexe, ha de reconèixer a la persona treballadora afectada, com a part integrant de la indemnització de danys i perjudicis, les diferències retributives derivades de la desigualtat de tracte durant tot el temps en què s'ha constatat la situació de discriminació.

Article 72. 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 grup professional, i a manca de conveni col·lectiu o si no s'hi regula aquesta qüestió, al salari mínim interprofessional d'acord amb el que s'estableix a l'article 73.

2. Es considera salari variable la retribució addicional o complementària com a pagues extraordinàries, hores extraordinàries, comissions, participació en beneficis, plus de transport, primes per assoliment d'objectius, de productivitat, d'antiguitat, de torn, de guàrdies d'atenció continuada, de disponibilitat, de nocturnitat o altres d'anàlogues.

3. El salari es pot pactar:

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

b) Per unitat d'obra.

c) Salaris mixtos. Es pot pactar un salari mixt per unitat de temps i per unitat d'obra, mitjançant primes, incentius o comissions.

Article 73. Salari mínim interprofessional

1. El salari mínim interprofessional és la remuneració que l'empresa ha de satisfer obligatòriament a la persona assalariada 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. L'import corresponent al salari mínim interprofessional no es pot embargar, llevat que el deute que origina l'embargament provingui de l'impagament d'una pensió alimentària.

Article 74. Salaris en efectiu i en espècie

1. Si s'estableix una part del salari en espècie, la part de salari que s'ha de percebre en efectiu mai pot ser inferior al salari mínim.

2. La pensió alimentària i l'allotjament proveït per l'empresa formen part del salari. El seu valor en diners, que no pot ser d'una quantia superior al 25% del salari mínim, és determinat pel Govern en el moment de fixar el salari mínim.

3. 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 assalariada no desitja continuar-ne gaudint, ha de notificar a l'empresari amb un preavís de quinze dies naturals la seva voluntat de deixar-ne de gaudir i té dret a rebre'n el valor equivalent en salari en efectiu.

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

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

6. En cas de resolució del contracte de treball per acomiadament no causal o per causes objectives, la persona assalariada pot continuar gaudint de l'allotjament proveït per l'empresa durant un període màxim de quinze dies naturals, amb la finalitat que pugui cercar un habitatge.

Article 75. 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 tenint en compte aquesta circumstància, s'han de pagar amb un increment mínim d'un 20% sobre el salari ordinari.

Article 76. Càlcul del salari

1. En els supòsits en què 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 12 mesos. El mateix procediment s'aplica sempre que sigui possible i anàlogament a les jornades reduïdes o especials.

2. En els supòsits en què 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 l'efecte de la retribució de les vacances, el salari per dia correspon a l'import resultant de dividir per 30 el salari fix mensual del darrer mes treballat més la mitjana del salari variable dels darrers dotze mesos o de la part corresponent al període menor de temps treballat.

4. A l'efecte de la retribució de la compensació econòmica per acomiadament no causal i per causes objectives, de la compensació per pagament del període de preavís, si escau, i de la indemnització per acomiadament injustificat, el salari per dia correspon a l'import resultant de dividir per 30 el salari fix mensual del darrer mes treballat més la mitjana del salari variable dels darrers dotze mesos o de la part corresponent al període menor de temps treballat.

Article 77. Lloc, temps i formalitats del pagament del salari

1. El salari s'ha de satisfer mitjançant abonament al domicili bancari que la persona assalariada indiqui.

2. 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. Sigui quina sigui la periodicitat del pagament, l'empresa ha d'entregar a la persona assalariada el butlletí de salari, en què s'han d'especificar individualment tots els conceptes retributius que conformin el salari global i la cotització de la persona assalariada a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

L'empresa ha de conservar la còpia dels butlletins de salari durant un període mínim de tres anys.

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 de la transferència bancària del seu import.

Secció tercera. Protecció del salari

Article 78. 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 assalariada en la forma i en 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 iguals al doble dels interessos legals vigents en el moment en què es produeix l'impagament, sense necessitat de reclamar-lo.

Article 79. Privilegis del salari

1. Les sumes degudes per qualsevol concepte als assalariats per una empresa en situació d'arranjament judicial o de fallida tenen la consideració de crèdit privilegiat. Les indemnitzacions per acomiadament que es meritin amb posterioritat a la declaració d'arranjament judicial o fallida, es consideren crèdit ordinari.

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

- a) Salari fix degut.
- b) Hores extraordinàries degudes.
- c) Vacances i festius deguts.
- d) Primes i altres imports deguts.
- e) Interessos dels conceptes anteriors.

Secció quarta. Altres disposicions

Article 80. Liberalitats de l'empresa

1. Constitueixen liberalitats de l'empresa els pagaments, en metàl·lic o en espècie, de caràcter excepcional o especialíssim, a causa de fets extraordinaris, que no siguin repetitius ni pel que fa a l'import ni pel que fa al concepte, ni puguin ser considerats un dret adquirit. Correspon a l'empresa, quan escaigui, la prova del caràcter de liberalitat de les quantitats satisfetes a la persona assalariada.

2. Ocasionalment i excepcionalment l'empresa pot gratificar la persona assalariada 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 81. Igualtat i conciliació de la vida laboral i personal

1. Amb la finalitat de promoure mesures que permetin la conciliació de la vida laboral i personal dels assalariats, els ministeris encarregats del treball i d'affers socials 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, tant si és de titularitat pública com si és de titularitat privada, ha de 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 personal.

3. La denominació d'aquest distintiu, el procediment i les condicions per obtenir-lo, i també les facultats derivades de l'obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin, s'han de desenvolupar reglamentàriament.

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

Capítol vuitè. Règim de seguretat social

Article 82. Afiliació

1. L'empresa té l'obligació d'afiliar la persona assalariada 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 regulades a la Llei de la seguretat social.

2. La persona assalariada està obligada a pagar la part de cotització que li correspon, 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 assalariats i de l'empresa.

Capítol novè. Finalització de la relació laboral

Secció primera. Extinció del contracte

Article 83. Extinció

1. El contracte s'extingeix en els casos següents:

a) Per expiració del termini o l'acabament de l'obra per als quals 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 assalariada per dur a terme la tasca contractada. En el cas

de resolució de la relació laboral per mort de la persona assalariada, 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. En cas contrari o si diverses persones en reclamen el pagament, la quitança s'ha de dipositar judicialment en el termini màxim de vuit dies naturals a partir de la data del coneixement de la defunció.

d) Per mort o incapacitat total permanent de l'empresari persona física sempre que comporti el tancament de l'empresa.

e) Per jubilació de l'empresari persona física, sempre que comporti el tancament de l'empresa i que s'hagi avisat als treballadors amb un preavís de tres mesos com a mínim.

f) Quan la persona assalariada sigui privada de llibertat per sentència condemnatòria ferma.

g) Per declaració de fallida de l'empresari.

h) Per cas fortuït, força major o causa legal que impossibiliti la continuïtat del negoci i que provoqui el tancament de l'empresa o el 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, amb l'informe previ no vinculant del ministeri competent en matèria de treball, que s'ha de lliurar en el termini màxim de set dies hàbils des de la sol·licitud de l'empresari, el qual ha d'adjuntar els documents justificatius que demostrin la impossibilitat de reprendre l'activitat. 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 la persona assalariada tenint en compte l'antiguitat i en les mateixes condicions que l'anterior, si la persona assalariada ho sol·licita així i a partir del moment en què es reprèn l'activitat.

i) En assolir la persona assalariada l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació, llevat que aquesta pensió no assoleixi el llindar econòmic de cohesió social vigent.

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

2. En cas que s'hagi decidit de mala fe el tancament de l'empresa, la resolució del contracte dona lloc a la indemnització per acomiadament improcedent.

Secció segona. Rescissió del contracte

Article 84. Acomiadament no causal

1. Excepte en els supòsits exclosos per aquesta Llei, en els contractes per temps indefinit l'empresa pot acomiadar la persona assalariada mitjançant un preavis comunicat amb una antelació de dotze dies per any treballat, o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, amb un màxim de trenta dies, i el pagament d'una compensació econòmica equivalent al salari de 25 dies per any treballat, o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, amb un màxim de 365 dies.

2. Excepte en els supòsits exclosos per aquesta Llei, en els contractes per durada determinada, o per obra concreta o servei concret, la resolució del contracte per part de l'empresa amb anterioritat al termini fixat comporta l'obligació de l'empresa de satisfer una compensació econòmica equivalent al salari de 25 dies per any treballat, o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, més uns altres dos dies per cada mes que resti fins a la data prevista inicialment de finalització del contracte o de l'obra concreta o servei concret.

3. Si a una assalariada embarassada se li comunica el seu acomiadament no causal, ha de notificar a l'empresa el seu estat en el termini màxim de deu dies laborables, per mitjà de qualsevol conducte fefaent dels fixats a l'article 90.1, i adjuntar-hi un certificat mèdic que ho acrediti. Un cop efectuada la notificació esmentada i no acceptat l'acomiadament per l'assalariada, l'avís d'acomiadament es considera nul i sense efecte.

4. L'acomiadament no causal d'un representant dels assalariats no acceptat per aquest es considera nul i sense efecte.

*****4 bis.** L'acomiadament no causal d'una persona treballadora es considera nul i sense efecte quan es produeixi amb discriminació per alguna de les causes prohibides a la Constitució o a les lleis, o suposi una violació dels drets fonamentals i les llibertats públiques.

5. Excepcionalment, sigui quina sigui la modalitat del contracte, en cas de fallida o cessació de pagaments, la

persona assalariada té dret a la compensació econòmica establerta a l'article 85.

Article 85. Acomiadament per causes objectives

1. En els contractes per temps indefinit, l'empresa pot acomiadar la persona assalariada, excepte en els supòsits exclosos per aquesta Llei, mitjançant un preavis comunicat amb una antelació de dotze dies per any treballat o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, amb un màxim de 30 dies, i el pagament d'una compensació econòmica equivalent a la meitat de la prevista en l'article 84.1, quan concorri alguna de les causes següents:

a) La ineptitud sobrevinguda de la persona assalariada un cop ha acabat el període de prova, per haver-se produït una inhabilitat o una manca de facultats professionals d'aquesta persona per portar a terme les tasques essencials de la seva feina.

b) La manca d'adaptació de la persona assalariada a les modificacions tècniques que s'hagin produït en les seves funcions, quan aquests canvis siguin raonables i hagin transcorregut com a mínim tres mesos des que es van introduir, sempre que l'empresa hagi impartit la formació necessària perquè la persona assalariada es pugui adaptar a les noves funcions.

c) Quan hi hagi la necessitat d'amortitzar llocs de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció objectivament acreditades.

A l'efecte d'aquesta lletra c), s'entén que són causes econòmiques les que tinguin com a finalitat contribuir a la superació o millora de la situació econòmica negativa de l'empresa, i s'entén que són causes tècniques, organitzatives o de producció, les que tinguin com a finalitat la superació de les dificultats que impedeixen 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. Per situació econòmica negativa de l'empresa s'entén l'existència de pèrdues d'explotació en els darrers quatre trimestres de forma consecutiva, amb independència dels resultats d'altres empreses que pertanyin al mateix empresari.

2. Quan l'acomiadament per causes objectives afecti més d'un 10% de la plantilla de cada negoci o empresa, i

sempre que afecti a un mínim de cinc persones assalariades, s'esdevé un acomiadament col·lectiu. Als efectes del còmput del nombre de contractes de treball que s'extingeixen, cal tenir en compte totes les extincions que porten causa d'una decisió empresarial en virtut de motius no inherents a la persona assalariada, tot deixant de banda igualment els supòsits que s'encabeixin en l'article 83.1.a). Es tenen en compte tots els acomiadaments que han tingut lloc en un període de 90 dies.

En aquest cas, l'empresa ha d'iniciar un període de consultes amb els delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa o, en cas contrari, amb els assalariats mandatats a aquest efecte, que tindrà una durada de quinze dies o trenta dies naturals segons si la plantilla de l'empresa compta amb menys de cinquanta assalariats o amb cinquanta assalariats o més, respectivament.

L'empresa ha de comunicar per escrit als representants dels assalariats i al ministeri competent en matèria de treball les causes concretes de l'acomiadament; la relació d'assalariats afectats, amb la seva antiguitat i el grup professional al qual pertanyen; si escau, el període en què es preveu de fer els acomiadaments, i els criteris que s'han seguit per designar els treballadors afectats per l'acomiadament. La comunicació s'ha d'acompanyar d'una memòria explicativa de l'existència de les causes que s'al·leguen i de la procedència i la raonabilitat de la mesura adoptada.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb la finalitat d'assolir un acord. El ministeri competent en matèria de treball vetlla perquè aquest període de consultes es desenvolupi adequadament i sigui efectiu, i pot fer els advertiments i les recomanacions que consideri oportuns, i sol·licitar la informació i la documentació complementària que escaigui. També pot intervenir a petició d'ambdues parts per mediar entre elles, sense que això pugui suposar una ampliació del període de consultes.

Un cop ha transcorregut el període de consultes, l'empresa comunica al ministeri competent en matèria de treball el resultat d'aquestes consultes. Si s'ha assolit un acord, se'n trasllada el contingut al ministeri esmentat, que resol preceptivament sobre si homologa l'acord, en tot o en part, o no homologa l'acord, en el termini màxim de vuit dies

hàbils. En cas que no hi hagi acord entre les parts, el ministeri resol preceptivament sobre si autoritza l'acomiadament, en tot o en part, o si no l'autoritza, en el mateix termini de vuit dies hàbils, tenint en compte les causes al·legades i eventualment justificades. La resolució del ministeri és susceptible de recurs en els termes que estableix el Codi de l'Administració.

Sense perjudici del que estableix el paràgraf anterior, el ministeri competent en matèria de treball pot impugnar judicialment els acords assolits entre les parts si conclou que s'han assolit mitjançant coacció, frau o abús de dret, als efectes que se'n declari la nul·litat.

En el cas que el ministeri competent en matèria de treball autoritzi l'acomiadament, l'empresari ho ha de notificar a cadascuna de les persones assalariades afectades d'acord amb les formalitats que estableix l'article 86 d'aquesta Llei. En qualsevol cas, entre l'inici del període de consultes i la data en què prenen efecte els acomiadaments cal que hagin transcorregut 30 dies naturals com a mínim.

3. Si una assalariada embarassada rep la notificació del seu acomiadament i no l'accepta, ha de notificar a l'empresa el seu estat en el termini màxim de deu dies laborables, per mitjà de qualsevol conducte fefaent dels fixats a l'article 90.1, i adjuntar-hi un certificat mèdic que ho acrediti. Un cop efectuada la notificació esmentada i no acceptat l'acomiadament per l'assalariada, l'avís d'acomiadament es considera nul i sense efecte.

***3 bis. Es considera nul i sense efecte l'acomiadament d'una persona assalariada quan es produeixi amb discriminació per alguna de les causes prohibides a la Constitució o a les lleis, o suposi una violació dels drets fonamentals i llibertats públiques.

4. La manca de prova de la causa al·legada per l'empresa, el fet que aquesta no sigui considerada suficient o la manca d'obtenció de l'autorització del ministeri competent en matèria de treball de l'apartat 2 anterior, converteixen l'acomiadament en injustificat i donen lloc a la indemnització prevista a l'article 92.

Article 86. Formalitats de l'acomiadament no causal i de l'acomiadament per causes objectives

1. L'acomiadament previst als dos 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 assalariada, que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data o, si es nega a signar, en presència de dos testimonis. En el supòsit de l'acomiadament per causes objectives, la carta ha d'esmentar amb concreció la causa que motiva l'acomiadament.

2. El termini que estableix el preavis es computa a partir de l'endemà de la notificació; en cas de baixa mèdica de la persona assalariada o si la persona està de vacances, el termini 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 preavis, la persona assalariada 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 feina. Tanmateix, l'empresa pot autoritzar la persona assalariada a absentar-se durant un temps superior i fins i tot satisfer-li la compensació econòmica prevista i els dies de preavis corresponents calculats segons l'article 76. En aquest darrer cas la relació laboral queda resolta des del mateix moment de la notificació i la recepció fefaent del pagament.

4. L'incompliment de les formalitats previstes en aquest article converteix l'acomiadament en injustificat i dóna lloc a la indemnització establerta a l'article 92.

Article 87. Acomiadament per causes disciplinàries

1. L'empresa pot acomiadar la persona assalariada, sigui quina sigui la modalitat del contracte de treball, sense necessitat de preavis ni obligació de satisfer cap compensació econòmica, quan concorri una de les causes previstes a l'article 99.

2. La manca de prova de la causa al·legada o el fet que aquesta no sigui considerada suficient converteix l'acomiadament en injustificat i dóna lloc a la indemnització prevista a l'article 92.

***3. Es considera nul i sense efecte l'acomiadament d'una persona assalariada quan es produeixi amb discriminació per alguna de les causes prohibides a la Constitució o a les lleis, o suposi una violació dels drets fonamentals i les llibertats públiques.

Article 88. Formalitats de l'acomiadament per causes disciplinàries

1. L'acomiadament previst a l'article anterior s'ha de fer per escrit mitjançant carta certificada amb avís de recepció, per conducte notarial o lliurant-la directament a la persona assalariada, que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data o, si es nega a signar, en presència de dos testimonis. La carta ha d'esmentar amb concreció la causa que origina l'acomiadament.

2. La notificació de l'acomiadament d'un representant dels assalariats ha de respectar les garanties de l'article 111.

3. L'incompliment de les formalitats previstes en aquest article converteix l'acomiadament en injustificat i dóna lloc a la indemnització establerta a l'article 92.

Article 89. Desistiment de la persona assalariada

La persona assalariada pot desistir del contracte en els casos següents:

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

b) En els contractes per temps indefinit, mitjançant un preavis de deu dies laborables, si fa menys d'un any que treballa a l'empresa, i de quinze dies laborables, si fa més d'un any que està al servei de l'empresa.

c) En els contractes per durada determinada o per obra concreta o servei concret, mitjançant el mateix preavis establert a la lletra b) anterior per als contractes per temps indefinit, i si tenen una durada de més d'un any més uns altres dos dies per mes que resti fins a la finalització prevista inicialment de la durada del contracte o de l'obra concreta o el servei concret.

d) Pel transcurs del termini de cinc dies naturals 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 preavis.

Article 90. 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 dos testimonis, o per conducte notarial.

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

3. Efectuada la comunicació del desistiment, l'empresa i la persona assalariada poden, de mutu acord i per escrit, reduir el termini legal establert per al preavís. En el supòsit que l'empresa no vulgui que la persona assalariada treballi durant tot o una 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 assalariada pot ser considerada per l'empresa abandonó de les seves funcions, i en aquest cas, l'empresari pot descomptar de la quitança o reclamar judicialment l'import del salari fix corresponent als dies de preavís que la persona assalariada hauria d'haver donat, i també reclamar judicialment l'import dels danys i perjudicis que hagi pogut ocasionar l'incompliment.

Article 91. Desistiment justificat de la persona assalariada

1. La persona assalariada 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 assalariada a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

b) L'exigència de realitzar funcions diferents de les estipulades, dins del seu grup professional, 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 assalariada 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 assalariada.

g) No donar ocupació efectiva a la persona assalariada, assignar-li tasques inferiors a les corresponents al seu grup professional, o sotmetre-la a assetjament laboral.

h) En general, qualsevol acte de l'empresari o dels seus representants que de qualsevol manera sigui vexatori per a la persona assalariada, ofengui la seva dignitat com a

persona, l'obligui a conculcar l'ordenament jurídic, o suposi una discriminació o una conducta constitutiva d'assetjament moral o sexual.

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 dos testimonis, o per conducte notarial.

3. La concurrència de qualsevol dels supòsits esmentats dóna dret a la persona assalariada a exigir la indemnització prevista a l'article 92 per a l'acomiadament injustificat. La inexistència dels motius esmentats en aquest article pot ser considerada per l'empresa desistiment unilateral de la persona assalariada.

***4. Quan el desistiment tingui com a causa un acte lesiu dels drets fonamentals o de les llibertats públiques, o un acte de discriminació per algun dels motius prohibits a la Constitució o a les lleis, així com per raó d'afiliació, o no, a una organització sindical, la persona assalariada pot optar per la indemnització esmentada a l'apartat anterior i la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte lesiu o discriminatori, o bé exigir la reincorporació a l'empresa i la percepció dels salaris de tramitació, així com la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte discriminatori que fixa la jurisdicció corresponent.

Secció tercera. Indemnitzacions

Article 92. Indemnitzacions

1. L'acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda, comporta, en els contractes per temps indefinit una indemnització a la persona assalariada corresponent a l'import que, en concepte de preavís i de compensació, li hauria pertocat en cas d'acomiadament no causal, incrementada en un 25%, amb un límit de 24 mensualitats, i, en els contractes per durada determinada o per obra concreta o servei concret, una indemnització corresponent a l'import que, en concepte de compensació, li hauria pertocat en cas d'acomiadament no causal, incrementada en un 25%.

2. L'acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda d'una assalariada 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 l'assalariada 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 l'assalariada.

***3. En el supòsit de l'apartat anterior o en cas que el comiat de la persona assalariada constitueixi un acte lesiu dels drets fonamentals o de les llibertats públiques, o un acte de discriminació per algun dels motius prohibits a la Constitució o a les lleis, així com per raó d'afiliació, o no, a una organització sindical, o d'acomiadament d'una persona delegada del personal, d'una persona membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització esmentada a l'apartat anterior i la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte lesiu o discriminatori, o bé exigir la reincorporació a l'empresa i la percepció dels salaris de tramitació, així com la indemnització dels danys i perjudicis addicionals derivats de l'acte lesiu o discriminatori que fixa la jurisdicció corresponent.

4. En el supòsit d'acomiadament no causal o per causes objectives d'una persona assalariada que gaudeix d'allotjament com a avantatge material, si l'empresa no desitja continuar facilitant-li l'allotjament durant el termini establert a l'article 74.6, ha de compensar la persona assalariada amb una indemnització complementària equivalent a tres dies de salari per cada dia que deixi de facilitar-li l'allotjament.

Si l'empresa incompleix les disposicions de l'article 74.6 i no satisfà la indemnització prevista al paràgraf anterior, la persona assalariada té dret a una indemnització equivalent al triple de la quantitat que li pertocaria d'acord amb el paràgraf anterior.

5. A l'efecte d'aquest article el salari per dia es calcula de conformitat amb l'article 76.

Secció quarta. Liquidació de la relació laboral

Article 93. Quitança

1. Resolt el contracte a iniciativa de l'empresari, aquest ha d'oferir a la persona assalariada, el darrer dia de la relació contractual o com a màxim en el termini d'un dia laborable, el pagament de tots els conceptes retributius, i ho ha de reflectir en un document o quitança, estès per duplicat, que han de signar l'empresari i la persona assalariada. En cas que la resolució del contracte sigui a iniciativa de la persona assalariada, el moment en què s'ha d'oferir la quitança és el darrer dia de la relació contractual o, com a màxim, en el termini de dos dies laborables a comptar d'aquest darrer dia.

2. En la quitança s'ha d'esmentar si el contracte s'ha resolt per mutu acord o per qualsevol altra causa, i s'ha d'individualitzar l'import de tots els conceptes que s'hagin de satisfer, com la compensació econòmica per acomiadament, el salari, les hores extraordinàries, les vacances, els festius, les primes, les 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 conceptes 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 assalariada, l'import que creu que correspon pels conceptes discutits. L'acceptació per part de la persona assalariada de la quantitat dipositada no implica renúncia a reclamar la resta que consideri deguda.

Article 94. Certificat de serveis prestats

L'empresari està obligat a lliurar a la persona assalariada, a demanda seva, el certificat de serveis corresponent on consti el temps que ha treballat a l'empresa i el grup 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 assalariats

Article 95. Faltes i sancions dels assalariats

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

Llei o en el conveni col·lectiu o la normativa interna que sigui aplicable.

2. Tota falta comesa per una persona assalariada 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.

3. 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 96. Garanties dels assalariats

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

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 decisió adoptada per l'òrgan competent seguint el procediment legal.

Article 97. 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. La descurança en la conservació dels gèneres o els mitjans materials de l'empresa, sempre que no se'n derivin perjudicis per a l'empresa.

3. 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 hagi encomanat a la persona assalariada, cas en què es qualifica com a falta greu.

4. No comunicar a l'empresa en el termini màxim i improrrogable de 48 hores 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.

5. Abandonar sense causa justificada la feina, encara que sigui per un temps breu, 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.

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

7. Discutir-se o barallar-se, o provocar discussions o baralles, amb altres assalariats dins de les dependències de l'empresa, sempre que no es faci en presència del públic.

8. La falta de netedat de l'entorn laboral de la persona assalariada o la falta d'higiene personal a l'inici o durant el servei, sempre que sigui de tal índole que produeixi una queixa justificada dels assalariats o del públic.

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 en relació amb les obligacions legals establertes. La mala fe 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 assalariats, cas en el qual es qualifica com a falta greu.

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

14. Desenvolupar activitats lúdiques o d'entreteniment que alterin o retardin la tasca laboral, el servei o la manera d'efectuar-lo.

15. Utilitzar els materials de producció, reproducció, comunicació, informàtics i altres similars de l'empresa per a ús personal, sense l'autorització escrita de l'empresari.

16. 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, totes les mesures de protecció i prevenció de riscos laborals, quan la inobservança pot tenir conseqüències lleus.

Article 98. Faltes greus

1. Són faltes greus:

a) 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 considera perjudici o trastorn greu el retard en el començament d'un servei al públic.

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

c) Abandonar la feina o marxar abans d'hora sense autorització de l'empresa per un temps superior a trenta minuts, més d'una vegada en un mes.

d) Simular una malaltia o un accident per justificar un retard, l'abandonament o l'absència a la feina. S'inclouen en aquest supòsit el cas en què la persona assalariada 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.

e) 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 assalariats, pot ser qualificada com a falta molt greu.

f) La descurança en la conservació dels gèneres o dels mitjans materials de l'empresa, si se'n deriven perjudicis per a l'empresa.

g) Simular la presència d'una altra persona assalariada, fixant o signant en lloc d'una altra persona.

h) Discutir-se o barallar-se, o provocar discussions o baralles, amb altres assalariats en presència del públic o que transcendeixin al públic.

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

j) 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, totes les mesures de protecció i prevenció de riscos laborals quan la inobservança pot tenir conseqüències greus.

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

l) L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses durant el servei.

m) 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.

n) No comunicar a l'empresa en el termini màxim de 48 hores les renovacions eventuais de la baixa mèdica i l'alta mèdica o administrativa emesa per la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

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

2. 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 amb una amonestació escrita.

Article 99. Faltes molt greus

1. Són faltes molt greus:

a) Tres o més faltes d'assistència a la feina sense justificar en el període de dos mesos, o més de sis faltes d'assistència en un termini d'un any.

b) Actuar amb frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres assalariats 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.

- c) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- d) El robatori, el furt o la malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.
- e) 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.
- f) 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 assalariats i al públic en general.
- g) La disminució voluntària i contínua demostrable i mesurable amb les eines objectives existents del rendiment de treball normal o pactat, o l'incompliment de l'acord signat de treball en exclusiva per a l'empresa.
- h) 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 assalariada 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.
- i) Els danys o perjudicis causats a les persones, inclosa la mateixa persona assalariada, 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.
- j) Incomplir el deure de confidencialitat o l'obligació d'actuar de manera diligent per garantir el secret professional pel que fa a les dades i les informacions de les quals tenen coneixement en l'exercici de les seves funcions, els membres del comitè d'empresa, els delegats dels assalariats o els assalariats amb mandat.
- k) Tot comportament o conducta que atempti contra el respecte a la intimitat i la dignitat de les persones 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.
- l) No reincorporar-se a l'empresa al cap de tres dies laborables de la finalització del període de suspensió del contracte de treball, sigui per baixa mèdica, sigui per excedència o per permisos i, en general, per les causes establertes al capítol cinquè del títol II.
- m) 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, totes les mesures de protecció i prevenció de riscos laborals, quan la inobservança pot tenir repercussions molt greus.
- n) Promoure o participar en una vaga que d'acord amb la legislació aplicable tingui la consideració de prohibida o abusiva.
- o) Ocupar el centre de treball o qualsevol de les seves dependències durant una vaga, o dificultar o impedir l'accés al lloc de treball o el desenvolupament normal de les activitats dels assalariats que hagin decidit no participar-hi.
- p) Realitzar actes que atemptin contra la seguretat o la integritat de les persones o dels béns durant una vaga, o contra els locals, la maquinària, les instal·lacions o les mercaderies de l'empresa o les empreses concernides per una vaga.
- q) Realitzar actes intimidatoris o violents de qualsevol naturalesa adreçats contra els assalariats que optin lliurement per exercir el dret de treballar durant una vaga.
- r) Incomplir els lauders de compliment obligatori o els acords executius del Govern adoptats per resoldre el conflicte que ha provocat una vaga o per garantir el funcionament dels serveis essencials, o l'acord de les parts en conflicte per posar-hi fi i que hagi guanyat la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu.
- s) No respectar els serveis o els treballs de manteniment convinguts, establerts per l'empresari en cas que no hagin estat impugnats, o establerts de forma executiva pel ministeri competent en matèria de treball en cas contrari, en una situació de vaga.
- t) Qualsevol acció o omissió adreçada a impedir o dificultar que s'insti un conflicte col·lectiu.
- u) No respectar els requisits o les obligacions que la legislació aplicable estableix en matèria de legitimació,

aprovació, notificació, comunicació i publicitat de la vaga, si se'n deriva un perjudici greu per a l'empresa o les empreses concernides, per als assalariats interessats, o per a terceres persones.

v) Discutir-se, barallar-se o provocar discussions o baralles, amb altres assalariats en presència del públic o que transcendeixin al públic, de manera reiterada o amb violència.

w) Embriagar-se o consumir drogues tòxiques durant l'horari de treball, o incorporar-se a la feina sota l'efecte de l'alcohol o de drogues tòxiques.

2. 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 amb una amonestació escrita o la suspensió de salari i ocupació.

Article 100. Sancions disciplinàries

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

1. Per faltes lleus: amonestació escrita.
2. Per faltes greus: suspensió de salari i ocupació d'una durada màxima de 10 dies.
3. Per faltes molt greus:
 - a) Suspensió de salari i ocupació d'11 dies a 1 mes.
 - b) Acomiadament disciplinari.

Article 101. Formalitats

1. La notificació de les faltes requereix una comunicació escrita a la persona assalariada 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 assalariada, que n'ha de signar la recepció amb la menció de la data i, si aquesta persona es nega a signar, en presència de dos testimonis.

Si la persona assalariada és un menor d'edat no emancipat o un major d'edat incapacitat, les faltes també s'han de notificar al seu representant legal.

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

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

4. Les sancions a un representant dels assalariats requereix el respecte de les garanties previstes a l'article 111.

Article 102. Prescripció

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

2. Els terminis durant els quals el contracte de treball es troba suspès per qualsevol de les causes establertes en aquesta Llei no es computen a efectes de prescripció.

Títol IV. Drets col·lectius dels assalariats

Capítol primer. Drets de lliure sindicació, d'informació i de reunió

Article 103. Dret de lliure sindicació

Els assalariats poden exercir lliurement els drets sindicals regulats en la Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

Article 104. Dret d'informació

L'empresari ha d'informar periòdicament, i com a mínim un cop l'any, el comitè d'empresa o els delegats dels assalariats, sobre l'evolució general del sector i de l'empresa, el grau d'assoliment dels objectius previstos, la política de contractació i altres mesures que puguin afectar els assalariats, les previsions en relació amb la política salarial, les hores extraordinàries, els plans de formació i l'adopció de noves mesures de seguretat i salut en el treball, i també sobre qualsevol mesura que calgui adoptar amb caràcter extraordinari per assegurar la bona marxa de l'empresa i el manteniment de la plantilla d'assalariats.

Article 105. Dret de reunió en assemblea

1. Els assalariats d'una mateixa empresa tenen dret a reunir-se en assemblea, la qual pot ser convocada pel comitè d'empresa, pels delegats dels assalariats, pels assalariats amb mandat o per un terç dels assalariats amb dret de sufragi.

2. La reunió en assemblea s'ha de realitzar als locals de l'empresa, quan això sigui possible, després de la

comunicació prèvia escrita a l'empresari amb una antelació mínima de 72 hores, i fora de l'horari de treball. Tan sols s'hi poden tractar els assumptes que hagin estat inclosos en l'ordre del dia de la convocatòria, llevat del que preveu l'article 112.2.

Capítol segon. Dret de representació col·lectiva

Article 106. Dret de representació

Els assalariats tenen dret a exercir els drets de representació en l'empresa d'acord amb la regulació d'aquest títol.

Article 107. Delegats dels assalariats i assalariats amb mandat

1. Els assalariats que pertanyin a empreses que tinguin entre 11 i 30 assalariats elegeixen entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, un delegat dels assalariats.

2. Els assalariats que pertanyin a empreses que tinguin 10 o menys assalariats poden designar entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe un assalariat amb mandat per negociar amb l'empresa acords puntuals i específics, o acords o convenis col·lectius, quan escaigui.

Article 108. Comitè d'empresa

1. Els assalariats que pertanyin a empreses amb més de 30 assalariats elegeixen entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, un nombre de membres del comitè d'empresa d'acord amb l'escala següent:

- a) A les empreses de 31 a 49 assalariats: 3 membres.
- b) A les empreses de 50 a 99 assalariats: 5 membres.
- c) A les empreses de 100 a 199 assalariats: 7 membres.
- d) A les empreses de 200 a 499 assalariats: 9 membres.
- e) A les empreses de més de 500 assalariats: 11 membres.

2. Els llocs del comitè d'empresa es reparteixen proporcionalment segons el nombre d'assalariats que formen els dos col·legis electorals, un que integra els comandaments, els tècnics i els administratius i un altre que integra la resta d'assalariats.

3. El comitè d'empresa és un òrgan col·legiat que pren les decisions per majoria dels seus membres i actua de

manera mancomunada en les seves relacions amb l'empresa.

4. Els membres del comitè d'empresa nomenen entre ells, com a mínim, un president que n'exerceix la representació, i un secretari.

5. En cas d'empat el president disposa de vot de qualitat.

Article 109. Competències

Els delegats dels assalariats i els comitès d'empresa tenen les competències següents:

a) Participar en la negociació dels acords o 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 dels acords o convenis col·lectius i formular, si és el cas, les accions pertinents davant l'empresa i els organismes administratius o jurisdiccionals competents.

c) Instar, si és el cas, les mesures de conflicte col·lectiu, inclosa la vaga, en l'àmbit de l'empresa.

d) Col·laborar amb l'empresari i els seus representants per assolir els objectius empresarials.

e) Informar i assessorar els assalariats respecte dels seus drets i deures.

f) Col·laborar amb l'empresari en l'establiment i la posada en funcionament de mesures d'igualtat i conciliació de la vida laboral i la familiar.

g) Rebre informació sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, i també sobre l'evolució de la producció, les vendes i la contractació, amb una periodicitat mínima anual.

h) Emetre un informe, en el termini de quinze dies naturals, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa de les decisions empresarials d'àmbit col·lectiu sobre reduccions de la jornada, trasllats, plans de formació, implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

i) Ser informats, amb periodicitat trimestral, de les estadístiques per absentisme i les seves causes i dels índexs de sinistralitat laboral.

j) Ser informats, amb periodicitat anual, de les avaluacions dels riscos per a la seguretat i la salut dels assalariats, i també de la planificació de l'activitat preventiva derivada d'aquestes avaluacions.

k) Ser informats de les sancions imposades per faltes greus o molt greus.

Article 110. Deure de confidencialitat

1. Els delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa i, si és el cas, els assalariats amb mandat, estan sotmesos al deure de confidencialitat i han de vetllar de manera diligent per garantir el secret professional pel que fa a les dades i les informacions a què tenen accés en l'exercici de les seves funcions. El respecte a la confidencialitat d'aquestes dades també és exigible quan els representants dels assalariats cessen en les seves funcions de representació.

2. A aquest efecte, a l'inici de l'exercici de les seves funcions, els delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa i, si és el cas, els assalariats amb mandat es comprometen a respectar aquest deure mitjançant la signatura d'una clàusula de confidencialitat amb l'empresa.

Article 111. Garanties

Els delegats dels assalariats, els membres del comitè d'empresa i, si escau, els assalariats amb mandat gaudeixen de les garanties de protecció i de disponibilitat de temps següents per al desenvolupament correcte de les seves funcions:

a) No poden ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni, posteriorment, dins un període equivalent, com a mínim, a la meitat de la durada de l'exercici del mandat, amb un màxim de dos anys des del final del mandat excepte si s'ha acabat per revocació o dimissió, si l'acomiadament o la sanció es basa en l'acció de la persona assalariada en l'exercici de la funció de representació, sense perjudici de les causes d'acomiadament disciplinari recollides a l'article 87. Tampoc poden ser objecte de discriminació pel que fa a la seva promoció econòmica o professional a causa de la tasca de representació.

b) Tenen prioritat de permanència a l'empresa respecte dels altres assalariats davant un acomiadament que respongui a una necessitat d'amortització de llocs de

treball per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

c) És obligatòria l'obertura d'un 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 assalariada en l'exercici de la funció de representació. L'obertura de l'expedient comporta l'oportunitat de fer al·legacions tant a la persona interessada com a la resta de delegats dels assalariats o de membres del comitè d'empresa, si escau.

d) Tenen dret a expressar les seves opinions en matèries relatives a la representació, i també a publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, publicacions d'interès laboral o social.

e) Disposen individualment d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, la utilització de les quals s'ha de comunicar a l'empresari amb una antelació mínima de set dies naturals. Aquest crèdit d'hores depèn del nombre d'assalariats de l'empresa i és el següent:

- A les empreses que tenen fins a 10 assalariats: el temps necessari per exercir el seu mandat, amb un màxim de 2 hores mensuals.

- A les empreses que tenen d'11 a 99 assalariats: 4 hores mensuals.

- A les empreses que tenen de 100 a 199 assalariats: 6 hores mensuals.

- A les empreses que tenen de 200 a 499 assalariats: 8 hores mensuals.

- A les empreses amb 500 assalariats o més: 10 hores mensuals.

f) Disposen individualment d'un crèdit suficient d'hores retribuïdes mentre duri el procés de negociació col·lectiva.

Article 112. Durada del mandat, revocació i substitució

1. La durada del mandat dels membres del comitè d'empresa i dels delegats dels assalariats és de quatre anys, amb un límit de dos mandats consecutius. Al final de cada mandat s'han de promoure unes noves eleccions.

Els membres del comitè d'empresa i els delegats dels assalariats 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.

2. Els membres del comitè d'empresa i els delegats dels assalariats poden ser revocats durant el seu mandat, per acord de l'assemblea d'assalariats, que ha de ser convocada a l'efecte per un mínim d'un 25% dels assalariats amb dret de sufragi. La revocació del mandat, que pot abastar tots o alguns membres del comitè d'empresa o delegats dels assalariats, només es pot acordar per un nombre d'assalariats que representi almenys la meitat més un dels assalariats amb dret de sufragi a l'empresa, pertanyents al seu col·legi electoral, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe. No es poden revocar els membres del comitè d'empresa i els delegats dels assalariats fins tres mesos després que hagin estat elegits, i tampoc si s'està negociant un acord o un conveni col·lectiu.

La revocació també es pot acordar en qualsevol assemblea d'assalariats, amb independència de qui l'hagi convocat i de quin sigui l'ordre del dia previst, si es planteja durant la celebració de l'assemblea i s'adopta amb els mateixos requisits establerts al paràgraf anterior.

Un cop plantejada la revocació, si no aconseguen el suport de la majoria exigida, no es pot plantejar novament la revocació dels mateixos membres del comitè d'empresa o delegats dels assalariats almenys fins al cap de sis mesos.

3. Quan es produeix la vacant d'un delegat dels assalariats, s'ha de cobrir per la persona assalariada que hagi obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior al del delegat que s'ha de substituir, pel temps que resti del mandat.

Quan es produeix una vacant d'un membre del comitè d'empresa, s'ha de cobrir per la persona assalariada que hagi obtingut en la votació més vots després del darrer elegit en la llista del col·legi al qual pertany el membre que s'ha de substituir.

Si no queden suplents disponibles, s'ha de promoure el procés electoral corresponent per a la vacant que s'hagi de cobrir.

Els delegats dels assalariats o el comitè d'empresa han de comunicar al Departament de Treball i a l'empresari la seva substitució o la dels seus membres, amb indicació de les persones substituïda i substituïda i els motius de la

substitució, aportant, si escau, els documents acreditatius del procés que s'ha seguit per al nomenament del substituït.

Capítol tercer. Elecció dels representants dels assalariats a les empreses

Article 113. Promoció d'eleccions

1. Poden promoure eleccions de representants dels assalariats a les empreses:

a) Els assalariats reunits en assemblea, quan ho decideixin així un nombre d'assalariats que representi, almenys, la meitat més un dels assalariats amb dret de sufragi a l'empresa.

b) Les organitzacions sindicals integrades com a mínim pel 10% dels delegats dels assalariats o els membres del comitè d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

c) El 15% dels assalariats amb dret de sufragi, quan ho demanin per escrit amb les signatures corresponents.

2. Els qui promoguin eleccions ho han de comunicar a l'empresa i al Departament de Treball, amb una antelació mínima de trenta dies naturals a la data prevista d'inici del procés electoral.

3. A partir de la comunicació s'inicien els tràmits per a la constitució de la mesa electoral. En qualsevol cas, el procés electoral no pot començar fins al cap d'un mes del registre de la comunicació, i tampoc quan ja han transcorregut tres mesos del mateix registre de la comunicació.

4. El Departament de Treball exposa públicament les comunicacions presentades i en facilita una còpia a les organitzacions sindicals que ho sol·licitin.

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

6. Es poden promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajustaments de la representació per increment de plantilla. En el cas de disminució en el nombre d'assalariats de la plantilla que afecti el nombre de representants, la reducció del nombre de representants és aplicable a partir del procés electoral següent.

7. Si hi ha diversos promotors que concorren per organitzar eleccions en una mateixa empresa, es considera vàlida la primera convocatòria registrada.

Article 114. Drets electorals

1. Tenen dret de sufragi tots els assalariats que constin d'alta a l'empresa almenys sis mesos abans de la data en què es constitueixi la mesa electoral.

2. Tenen dret a ser elegits tots els assalariats majors d'edat amb dret de sufragi.

3. Tant per ser elector com per ser elegible els assalariats han de tenir una jornada mínima en còmput setmanal de vint hores.

Article 115. Representació dels assalariats contractats no fixos

1. Els assalariats vinculats per contractes de durada determinada són representats igualment pels membres del comitè d'empresa, els delegats dels assalariats o, si és el cas, pels assalariats amb mandat.

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

3. Els assalariats contractats per períodes inferiors a un any es computen segons els dies treballats l'any immediatament anterior a la convocatòria d'eleccions. Si han treballat 183 dies com a mínim es computarà com un treballador més.

Article 116. Mesa electoral

1. A les empreses que tenen entre 11 i 30 assalariats es constitueix una mesa electoral amb un únic col·legi electoral.

A les empreses amb més de 30 assalariats en què s'han d'elegir els membres del comitè d'empresa, es constitueix una mesa electoral per cada 150 assalariats amb dret de sufragi o fracció d'aquest nombre, per cada col·legi electoral, un que integra els comandaments, els tècnics i els administratius, i un altre que integra la resta d'assalariats.

2. La mesa està composta per tres membres: la persona assalariada de més antiguitat a l'empresa, que ocupa la presidència, i els assalariats de més i menys edat, que són els vocals. La persona assalariada de menys edat actua

com a secretari. Es designen com a 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 que correspongui segons el cas.

3. En les eleccions de membres del comitè d'empresa i de delegats dels assalariats cada candidat pot nomenar un interventor per mesa, perquè assisteixi a la votació i a l'escrutini.

4. L'empresa pot designar un interventor per mesa, perquè assisteixi a la votació i a l'escrutini.

Article 117. Funcions i constitució de la mesa electoral

1. La mesa electoral s'encarrega de la vigilància del procés electoral, de presidir la votació, de realitzar l'escrutini, d'aixecar l'acta corresponent i de resoldre les reclamacions que es puguin produir.

2. Un cop s'ha comunicat a l'empresa el propòsit de celebrar eleccions, l'empresa convoca els assalariats que han de constituir la mesa electoral en el termini de set dies laborables i els facilita el cens dels assalariats.

3. La mesa es constitueix formalment transcorreguts set dies laborables a partir de la data de comunicació de l'inici del procés electoral.

4. Un cop constituïda, la mesa electoral té les funcions següents:

a) Fer públic, des de la seva constitució, el cens d'assalariats amb dret de sufragi i exposar-lo al tauler d'anuncis durant un termini de dos dies laborables. Correspon a la mesa resoldre qualsevol reclamació presentada en el termini esmentat i publicar la llista definitiva en el termini màxim d'un dia laborable des del final del període d'exposició pública de la llista.

b) Fixar el nombre de representants que cal elegir en funció del nombre d'assalariats de l'empresa, i la data fins a la qual és possible presentar candidatures.

c) Determinar, si escau, el col·legi electoral al qual pertany cada persona assalariada si la representació s'ha d'articular mitjançant el comitè d'empresa.

d) Distribuir el nombre de representants que cal elegir per a cada col·legi electoral en proporció al nombre d'assalariats existents en cadascun dels col·legis

esmentats, adjudicant els llocs sobrants a la fracció més alta.

e) Rebre i proclamar les candidatures que es presentin. Entre la votació i la proclamació definitiva de candidats han de transcórrer, almenys, cinc dies laborables.

f) Fixar la data de votació.

g) Estendre l'acta d'escrutini en un termini no superior a tres dies laborables, exhaurit el qual ha de presentar els resultats al Departament de Treball el dia laborable següent.

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

Article 118. Presentació de candidatures

1. Les candidatures s'han de presentar en un termini màxim de set dies laborables des de la publicació de la llista definitiva d'electors. Un cop transcorregut aquest termini, la mesa les proclama en el termini de dos dies laborables i es publiquen al tauler d'anuncis. Contra l'acord de proclamació es pot reclamar dins el dia laborable següent, i la mesa ha de resoldre abans que s'acabi el dia laborable següent.

2. La presentació de candidatures es realitza davant la mesa electoral i ha de ser avalada, en cas que no es presenti en representació d'una organització sindical, per un mínim de tres electors a les empreses amb un nombre màxim de 30 assalariats, i per un mínim del 10% del cens del col·legi electoral que correspongui a les empreses de més de 30 assalariats.

3. Quan un candidat concorri a les eleccions en representació d'una organització sindical, les paperetes han de reflectir aquesta circumstància. Si no consta a les paperetes, el candidat té la consideració d'independent o no afiliat i, en cas de resultar elegit, té aquesta consideració durant tot el mandat.

Article 119. Requisits de les candidatures

Les candidatures contenen com a màxim el nombre total de candidats necessaris per cobrir el nombre total de representants que s'han d'elegir, incrementat en un 30% per a substitucions eventuals.

Article 120. Desenvolupament del procés electoral

1. L'acte de la votació s'efectua a les dependències habilitades per l'empresa dins les seves instal·lacions, durant la jornada laboral.

2. El vot és lliure, secret, personal i directe.

3. Les paperetes, que són facilitades per l'empresa, han de contenir la totalitat dels candidats proclamats per cada col·legi electoral, ordenats per ordre alfabètic; al costat dels noms i cognoms hi ha de constar la seva afiliació sindical o la condició d'independent o no afiliat, amb la mateixa tipografia per a tots, i es dipositen en un sobre tancat en urnes precintades.

4. Cada elector pot votar, entre tots els candidats de la llista continguda a les paperetes, fins a un màxim equivalent als llocs que s'han de cobrir en el col·legi electoral al qual pertany, marcant amb una "x" el nom dels candidats que vol elegir. Si la papereta conté més candidats marcats dels que corresponen, es considera nul·la.

5. Es prohibeix la delegació del vot. El vot es pot dipositar de manera anticipada a la mesa electoral fins el dia abans de la data de la votació, d'acord amb el que hagi previst la mesa.

6. L'empresa ha de facilitar els mitjans per al desenvolupament normal de la votació i de la resta del procés electoral. També pot organitzar la manera en què els assalariats han d'exercir el dret de sufragi per tal que es pertorbi el menys possible el funcionament normal de l'empresa.

7. El ministeri competent en matèria de treball vetlla perquè el procés se celebri amb les garanties degudes i es compleixin i respectin els drets laborals, i pot dictar les disposicions necessàries a aquest efecte.

Article 121. Elecció

1. El sistema d'elecció és per llistes obertes.

2. En les eleccions a delegats dels assalariats, són elegits els candidats que hagin obtingut el major nombre de vots vàlids segons el nombre de places que s'han de cobrir.

3. En les eleccions a membres del comitè d'empresa, són elegits els candidats que per a cadascun dels col·legis electorals hagin obtingut el major nombre de vots vàlids, en proporció al nombre d'assalariats existents en cadascun dels col·legis esmentats, segons el nombre de places que

s'han de cobrir, i els llocs sobrants s'adjudiquen a la fracció més alta.

4. Si es produeix empat en els vots o en les restes per a l'atribució de la darrera plaça que s'ha de cobrir, és elegit el candidat amb més antiguitat a l'empresa. Si hi ha places sobrants, s'atribueixen a les candidatures amb un escreix més gran de vots i són elegits els candidats segons l'ordre de la llista a la qual pertanyen.

Article 122. Tancament del procés electoral

1. Finalitzada la votació, comença immediatament el recompte públic, mitjançant lectura en veu alta dels noms dels candidats marcats a les paperetes, per part del president de la mesa electoral.

Els resultats es fan constar en una acta, d'acord amb el model que es determini reglamentàriament. L'acta ha d'incloure les incidències i les protestes, si se n'han produït. Un cop redactada, la signen els membres de la mesa i els interventors. Tot seguit, les meses electorals d'una mateixa empresa, en sessió conjunta, estenen l'acta del resultat global de la votació, que signen el president i el secretari.

2. El president i el secretari de la mesa faciliten còpies de l'acta de l'escrutini global als interventors i als candidats, i també als qui hagin estat elegits.

3. El resultat de la votació es fa públic als taulers d'anuncis de l'empresa i pels mitjans habituals establerts.

4. Correspon al membre de la mesa designat a aquest efecte lliurar al Departament de Treball, en el termini màxim de tres dies hàbils, 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 lliura una còpia de l'acta a les organitzacions sindicals 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.

5. Al cap de deu dies laborables 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 de la mesa electoral, si no s'havia comunicat la promoció d'eleccions al Departament de Treball o si hi

falten dades o resulten il·legibles de manera que impedeixen el còmput electoral.

En cas de denegació de registre, s'instà la presidència de la mesa electoral perquè en el termini de deu dies hàbils esmeni l'error o els errors constatats, excepte en cas de falta de comunicació de la promoció d'eleccions, que es considera un error inesmenable. La resolució denegatòria del registre pot ser impugnada en via judicial pels qui acreditin interès legítim.

6. El ministeri competent en matèria de treball és competent per expedir certificats sobre la capacitat representativa dels delegats dels assalariats i dels membres del comitè d'empresa, i sobre els resultats electorals, a l'empresa i a les organitzacions sindicals que ho sol·licitin.

Article 123. Reclamacions en matèria electoral

1. Les reclamacions en matèria electoral es resolen davant la jurisdicció competent, d'acord amb les normes processals aplicables. Tanmateix, les parts poden convenir sotmetre la controvèrsia plantejada a un procediment arbitral.

2. Estan legitimades per impugnar tant l'empresa com les organitzacions sindicals, així com els candidats que hagin concorregut a les eleccions.

3. Són impugnables les decisions que adopti la mesa electoral al llarg del procediment, per vicis greus que poden afectar les garanties del procés i n'alterin el resultat, per falta de capacitat o legitimitat dels candidats triats, per discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral i per falta de correlació entre el nombre d'assalariats que figuren a les actes i el nombre de representants triats. La impugnació 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. Acords i convenis col·lectius

Article 124. Dret a la negociació col·lectiva

Els assalariats i els empresaris, sense distinció, tenen dret a la negociació col·lectiva, en la forma i en les condicions establerts en aquesta Llei.

Article 125. Definició

La negociació col·lectiva consisteix en el procés a través del qual els representants dels assalariats i els empresaris o els seus representants, incloses si escau les organitzacions sindicals i empresarials, en virtut de la seva autonomia col·lectiva, acorden les mesures reguladores tant pel que fa a les condicions de treball i de productivitat, com pel que fa a les relacions entre empresaris i assalariats i les seves organitzacions respectives.

Article 126. Acords i convenis col·lectius

1. Els acords i els convenis col·lectius constitueixen l'expressió de l'acord adoptat lliurement en virtut de l'autonomia col·lectiva.

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

2. L'acord o el conveni col·lectiu és un pacte subscrit entre els representants dels assalariats i l'empresari o els seus representants.

3. Els acords i els convenis col·lectius s'han de formalitzar per escrit, sota pena de nul·litat.

Article 127. Tipus de convenis i acords col·lectius

1. Per conveni col·lectiu intersectorial s'entén un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats i dels empresaris aplicables en més d'un sector d'activitat.

2. Per conveni col·lectiu sectorial s'entén un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats i dels empresaris aplicables a una professió o un sector d'activitat concret.

3. Per conveni col·lectiu d'empresa s'entén un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats en l'empresa i l'empresari aplicables a una o diverses empreses.

4. Per acord col·lectiu sectorial de treball s'entenen determinades condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats i dels empresaris aplicables a una professió o un sector d'activitat concret.

5. Per acord col·lectiu d'empresa s'entenen determinades condicions laborals negociades i atorgades entre els

representants dels assalariats en l'empresa i l'empresari aplicables a una o diverses empreses.

Article 128. Àmbit general de regulació

L'acord o el conveni col·lectiu té eficàcia normativa de forma unitària. No obstant això, una vegada denunciat l'acord o el conveni col·lectiu, cal distingir les clàusules normatives i les clàusules obligacionals:

a) Són clàusules normatives les que regulen directament les condicions de treball i comprenen tant les relatives a les condicions econòmiques com les relatives a les condicions laborals en general, com ara la graella o l'estructura salarial, la política retributiva, la jornada de treball, els descansos, les vacances, els permisos, la formació, la classificació professional i les condicions de productivitat i de rendiment. S'hi inclouen les estipulacions de caràcter individual, que regulen les condicions de treball i, en general, les relacions entre els assalariats i l'empresa individualment considerats, i les de caràcter col·lectiu, que regulen les relacions entre una empresa i els representants dels assalariats. Les clàusules normatives continuen en vigor un cop denunciat l'acord o el conveni, mentre duri la negociació i fins a l'entrada en vigor del nou acord o conveni.

b) Són clàusules obligacionals les que regulen obligacions o compromisos de caràcter instrumental que assumeixen les parts entre elles i que contribueixen a garantir l'aplicació de les condicions pactades mentre roman en vigor l'acord o el conveni. S'hi inclouen el deure de pau durant la vigència de l'acord o el conveni, els procediments de denúncia i les obligacions en relació amb la negociació de l'acord o el conveni posterior, i també els compromisos que tendeixen a evitar i solucionar situacions conflictives i a facilitar l'aplicació de l'acord o el conveni mitjançant la creació d'òrgans o comissions ad hoc.

Article 129. Contingut mínim

Sense perjudici del que preveu l'article anterior, els acords i 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 de l'acord o el 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 130. Principi de disposicions més favorables

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

Article 131. Criteri de representativitat

1. Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, d'acord amb el que s'estableix en la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels convenis col·lectius intersectorials.

2. Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i representatives, d'acord amb el que s'estableix en la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels convenis col·lectius sectorials i dels acords col·lectius sectorials.

3. Els delegats dels assalariats, els membres del comitè d'empresa o, si és el cas, els assalariats amb mandat i els empresaris, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels acords i convenis col·lectius d'empresa.

Article 132. Àmbits d'aplicació

1. Els convenis col·lectius tenen l'àmbit d'aplicació que acordin les parts degudament legitimades.

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.

2. Els convenis col·lectius intersectorials o sectorials poden establir en quines condicions i d'acord amb quins procediments poden no aplicar-se les condicions salarials pactades a les empreses amb perill de veure afectada la seva estabilitat econòmica. En cas contrari, la no aplicació del règim salarial pactat només pot tenir lloc si se signa un acord o un conveni col·lectiu d'empresa entre l'empresari i els representants dels assalariats en aquest sentit, en el

qual s'han de determinar les noves condicions salarials, amb l'acreditació prèvia de l'existència a l'empresa de pèrdues en el darrer exercici o d'una davallada substancial de la seva activitat o dels seus resultats d'explotació. Aquesta davallada es presumeix quan existeix un descens continuat de la facturació ordinària durant quatre trimestres consecutius en relació amb els mateixos trimestres de l'exercici anterior.

En el supòsit que no s'assoleixi un acord, la controvèrsia ha de ser resolta per la comissió paritària i, si això no és possible, la resolució de la controvèrsia se sotmet a la jurisdicció civil competent.

Secció primera. Negociació dels acords i els convenis col·lectius

Article 133. Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se

1. La iniciativa de la negociació d'un conveni col·lectiu sectorial o intersectorial o d'un acord col·lectiu sectorial correspon a la representació dels assalariats i dels empresaris.

La iniciativa de la negociació d'un acord o un conveni col·lectiu d'empresa correspon a la representació dels assalariats i als empresaris.

2. Són reconeguts com a part i tenen capacitat jurídica per negociar i obligar-se mitjançant un conveni col·lectiu sectorial o intersectorial o un acord col·lectiu sectorial els representants de les organitzacions sindicals i empresarials, d'acord amb el que estableix la Llei qualificada d'acció sindical i patronal.

Són reconeguts com a part i tenen capacitat jurídica per negociar i obligar-se mitjançant un acord o un conveni col·lectiu d'empresa els delegats dels assalariats, el comitè d'empresa o si escau, els assalariats amb mandat escollits amb aquesta finalitat en una assemblea convocada a aquest efecte i que hagin obtingut com a mínim la meitat més un dels vots dels assalariats electors, d'una banda, i l'empresari d'altra banda.

Article 134. Comissió negociadora

1. La designació dels membres de la comissió negociadora correspon a les parts. Els membres designats elegeixen de mutu acord les persones que han d'actuar com a president i secretari. Les comissions negociadores poden tenir assessors amb veu però sense vot.

2. Cadascuna de les parts, els representants dels assalariats o de les organitzacions sindicals, d'una banda, i els empresaris o els representants de les organitzacions empresarials, d'altra banda, pot estar representada pel nombre màxim de representants següents: cinc representants en les negociacions d'àmbit empresarial, d'acord amb l'article 144, set representants en les negociacions d'àmbit sectorial, i nou representants en les negociacions d'àmbit intersectorial.

3. De cada reunió s'estén l'acta corresponent que han de signar els membres que actuïn com a president i secretari.

4. El temps emprat pels representants dels assalariats en la negociació dels acords i els convenis col·lectius és remunerat com a temps de treball ordinari.

Article 135. Mediació

1. En els convenis col·lectius sectorials i intersectorials i en els acords col·lectius sectorials qualsevol de les parts pot sol·licitar al ministeri competent en matèria de treball la designació d'un mediador, amb veu però sense vot, que pot proposar a les parts solucions eventuais a les qüestions plantejades.

2. En els acords i els convenis col·lectius d'empresa les parts poden nomenar un mediador de mutu acord, en qualsevol moment del procés negociador, amb les mateixes funcions que les del mediador esmentat a l'apartat anterior.

Article 136. Inici de la negociació i oposició

1. La part que promou la negociació d'un acord o un conveni col·lectiu ha de comunicar-ho per escrit a l'altra part, acreditant la legitimació per fer-ho d'acord amb l'article 131, i expressant de forma detallada l'àmbit i les matèries de l'acord o del conveni que pretén negociar. D'altra banda, ha d'enviar una còpia de la comunicació al Departament de Treball, a l'efecte de registre.

La part a qui s'adreça la comunicació per iniciar la negociació ha de respondre per escrit a la comunicació.

2. En el termini d'un mes des de l'enviament de la comunicació esmentada a l'apartat anterior, s'ha de constituir la comissió negociadora, llevat que la part que no l'ha instat tingui dret a oposar-se a l'inici de la negociació.

3. En la primera reunió de la comissió negociadora es fixen de mutu acord les matèries que s'han de negociar, el mètode de treball, el calendari i els altres aspectes que

escaiguin per a la conducció correcta dels debats i per intentar assolir un acord.

4. La part a qui s'adreça la comunicació per iniciar la negociació només pot oposar-s'hi mitjançant comunicació escrita en els supòsits següents:

a) Quan encara no hagi transcorregut el termini de vigència de l'acord o el conveni col·lectiu que afecti l'àmbit de negociació proposada.

b) Quan s'evidenciï mala fe de la part promotora de la negociació.

c) Quan s'hagin produït defectes formals en la comunicació de proposta d'inici de la negociació.

d) Quan no es reconegui la legitimació suficient en la part que sol·licita l'inici de la negociació.

e) Quan no es reconegui la legitimació suficient en l'àmbit de l'acord o el conveni que es pretén negociar.

Article 137. Durada i pròrroga

1. Les parts estableixen la durada dels acords i els convenis col·lectius, dins dels límits previstos a l'apartat següent, i poden pactar diferents períodes de vigència per a determinades matèries o un grup homogeni de matèries.

2. Els acords i els convenis col·lectius poden tenir una durada mínima d'un any i màxima de cinc anys. En qualsevol cas i llevat de pacte en contra, es prorroguen d'any en any, llevat que una de les parts els hagi denunciat de forma expressa.

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

3. El nou acord o conveni col·lectiu deroga íntegrament l'acord o el conveni anterior, llevat de les clàusules que s'hagin mantingut expressament.

Secció segona. Adopció dels acords i els convenis col·lectius

Article 138. Principi majoritari

Els acords de la comissió negociadora requereixen el vot favorable majoritari de cadascuna de les dues representacions, es formalitzen per escrit i s'han d'incloure a l'acta de la reunió, on es poden fer constar els vots particulars de qui ho sol·liciti.

Article 139. Força obligacional i eficàcia

1. Els convenis col·lectius sectorials o intersectorials i els acords col·lectius sectorials tramitats i aprovats degudament obliguen a tots els empresaris i assalariats inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

2. L'eficàcia de l'acord o del conveni col·lectiu s'inicia amb la seva entrada en vigor, que és la que les parts acorden. Tanmateix, es pot establir que l'acord o el conveni col·lectiu, o determinades matèries o grups de matèries definides, tenen eficàcia retroactiva a la data de la signatura, sempre que no afectin un acord o un conveni col·lectiu anterior i en vigor.

Secció tercera. Denúncia dels acords i els convenis col·lectius

Article 140. Dret de denúncia

1. Els acords i els convenis col·lectius poden ser denunciats per les parts signatàries amb un preavís fet amb tres mesos d'antelació a la data del seu venciment o de les seves pròrrogues successives. La part signatària que efectua la denúncia ho ha de notificar a les altres parts signatàries. La denúncia s'ha de comunicar igualment al Departament de Treball a l'efecte de registre.

2. Quan la denúncia sigui feta per totes les parts signatàries d'un acord o un conveni 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 signatàries de l'acord o el conveni col·lectiu.

Article 141. Registre i publicitat

1. Els acords i els convenis col·lectius han de ser dipositats al Departament de Treball, a l'efecte de registre i publicació, dins del termini màxim de set dies naturals a partir del moment en què les parts negociadores el signin.

2. Els convenis col·lectius sectorials i intersectorials i els acords col·lectius sectorials es publiquen al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra i entren en vigor a partir de la publicació.

3. Els acords i els convenis col·lectius d'empresa es publiquen al tauler d'anuncis del Departament de Treball i entren en vigor a partir del dipòsit al Departament de Treball.

4. Els empresaris han de posar a disposició dels assalariats una còpia de l'acord o el conveni col·lectiu que els afecti.

Article 142. Control

Si el ministeri competent en matèria de treball considera que un acord o un conveni col·lectiu vulnera la legislació vigent o perjudica greument l'interès de terceres persones, dona a les parts, mitjançant resolució motivada, un període màxim de trenta dies naturals per esmenar-lo. Si no s'esmena, en promou la impugnació davant de la jurisdicció competent.

Capítol segon. Acords i convenis col·lectius d'empresa

Article 143. Dret dels assalariats de negociar en l'àmbit de l'empresa

Tots els assalariats sense excepció tenen dret a negociar en l'àmbit de l'empresa, d'acord amb el que preveu l'article 133.2.

Article 144. Composició de la comissió negociadora

1. La comissió negociadora dels acords i els convenis col·lectius d'empresa està integrada:

a) A les empreses que tenen fins a 10 assalariats, per la persona assalariada amb mandat i un representant de l'empresari.

b) A les empreses que tenen entre 11 i 30 assalariats, pel delegat dels assalariats o, si no n'hi ha, per dos assalariats amb mandat com a màxim, i un o dos representants de l'empresari perquè la representació de les dues parts sigui paritària.

c) A les empreses que tenen entre 31 i 49 assalariats, pels tres membres del comitè d'empresa i tres representants de l'empresari.

d) A les empreses de més de 50 assalariats, pels cinc membres que formen el comitè d'empresa i cinc representants de l'empresari.

2. El temps emprat en la negociació és remunerat com a temps de treball ordinari.

Article 145. Negociació amb representants dels assalariats amb mandat

1. En defecte de delegats dels assalariats o de comitè d'empresa, l'empresa pot negociar amb assalariats amb mandat, elegits expressament en assemblea convocada a aquest efecte i que hagin obtingut el major nombre de vots dels assalariats electors en votació lliure, personal, secreta i directa. El nombre dels assalariats amb mandat ha de

seguir la mateixa proporció establerta en l'article anterior, en funció del nombre total d'assalariats.

2. El mandat ha de precisar els continguts mínims de la negociació de l'acord o el conveni col·lectiu d'empresa i s'ha de sotmetre a l'aprovació de la totalitat de la plantilla de l'empresa. En cas d'oposició sobre el contingut del text, els assalariats poden retirar el mandat en les mateixes condicions en què el van atorgar.

3. El mandat atorgat finalitza un cop se n'ha acomplert l'objecte. Els assalariats que hagin obtingut aquest mandat gaudeixen de les mateixes garanties que els delegats dels assalariats i els membres del comitè d'empresa establertes a l'article 111.

Article 146. Adopció dels acords i els convenis col·lectius subscrits per assalariats amb mandat

1. L'acord o el conveni col·lectiu d'empresa signat pels assalariats amb mandat ha d'haver estat aprovat en votació lliure, personal, secreta i directa, almenys per la meitat més un del total dels electors de la plantilla de l'empresa. A manca d'aprovació, l'acord o el conveni no esdevé eficaç.

2. En cas d'aprovació de l'acord o el conveni col·lectiu d'empresa, els assalariats amb mandat n'han de lliurar una còpia al Departament de Treball a l'efecte de registre i publicitat.

3. L'empresa, en un termini de quinze dies naturals a comptar del dia que se signi l'acord o el conveni col·lectiu d'empresa, ha de determinar les modalitats d'organització i de consulta dels assalariats de l'empresa. S'han d'establir, entre altres qüestions, les modalitats d'informació dels assalariats sobre el text de l'acord o el conveni, el lloc, la data i l'hora de l'escrutini, i l'organització i el procediment de la votació.

Article 147. 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 dels assalariats, als membres del comitè d'empresa o, si escau, als assalariats amb mandat.

Article 148. Adaptació dels acords i els convenis col·lectius d'empresa

L'acord o el conveni col·lectiu d'empresa pot adaptar les disposicions dels convenis col·lectius sectorials o intersectorials o dels acords col·lectius sectorials que hi

siguin aplicables, en el cas que s'hi hagi adherit, a les seves especificitats.

Capítol tercer. Aplicació dels acords i els convenis col·lectius

Article 149. Efecte i caràcter oposable entre les parts signatàries

Les disposicions dels acords i dels convenis col·lectius s'apliquen i produeixen efectes entre les parts signatàries, sense perjudici de l'aplicació i la producció d'efectes en relació amb les parts que s'hi adhireixin, d'acord amb el que disposen els articles 137 i 152.

Article 150. Abast dels efectes

Quan un empresari és part signatària d'un acord o un conveni col·lectiu, o s'hi hagi adherit, les disposicions d'aquest acord o d'aquest conveni s'apliquen als contractes de treball formalitzats entre aquest empresari i els seus assalariats, excepte si s'estableixen 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 acord o un conveni col·lectiu vigent, sempre que no existeixi un altre acord o un altre conveni col·lectiu que els sigui aplicable. En aquest cas, ho comuniquen per escrit al Departament de Treball a l'efecte de registre i publicitat. A manca de comunicació, l'adhesió no té efecte.

Article 152. Reconducció i revisió

1. Si l'acord o el conveni col·lectiu no preveu la pròrroga d'any en any, d'acord amb l'article 137, ha d'establir les condicions i els requisits per reconduir-lo.

2. Durant la vigència d'un acord o un conveni col·lectiu, les parts en poden negociar la revisió parcial o la revisió de les matèries o d'un grup homogeni de matèries per a les quals s'han pactat uns períodes de vigència diferents als previstos per a la totalitat de l'acord o el conveni objecte de revisió.

3. Els representants dels assalariats i els empresaris o els seus representants signataris d'un acord o un conveni col·lectiu, o que s'hi han adherit posteriorment, són les úniques parts legitimades per promoure'n i acordar-ne la revisió parcial o permetre'n la reconducció.

Article 153. Pluralitat d'acords o convenis col·lectius

Un acord o un conveni col·lectiu no pot, durant la seva vigència, ser afectat per allò establert en acords o convenis d'un àmbit diferent, excepte si en el primer acord o en el primer conveni s'han pactat situacions de remissió expressa als acords o els convenis d'un àmbit diferent per a la regulació de determinades matèries.

Article 154. Dret d'exercir accions legals

Les parts amb capacitat jurídica i capacitat d'obrar, signatàries d'un acord o un conveni col·lectiu, o les que s'hi hagin adherit, poden exercir accions legals contra les altres parts signatàries o que s'hi hagin adherit, per tal que es compleixin i s'executin les disposicions corresponents.

Article 155. Comissió paritària

1. Qualsevol dubte sobre l'aplicació o la interpretació de les clàusules contingudes en un acord o un conveni col·lectiu, es pot sotmetre a la comissió paritària designada en l'acord o el conveni, com a òrgan amb representació igualitària dels representants de les parts signatàries.

2. Les competències i els procediments de mediació i arbitratge eventuals de la comissió s'han d'establir en l'acord o el conveni col·lectiu, d'acord amb la normativa aplicable en aquestes matèries.

3. Si la comissió paritària no arriba a un acord, qualsevol conflicte derivat de l'aplicació o la interpretació d'un acord o un conveni col·lectiu el resol la jurisdicció competent a instància de qualsevol de les parts.

Títol VI. Règim sancionador

Capítol primer. Infraccions dels empresaris

Article 156. Naturalesa

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

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

Article 157. Garanties

1. Ningú pot ser sancionat per infraccions que en el moment de produir-se no estiguin tipificades com a tals.

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

3. No es pot sancionar ningú més d'una vegada pel mateix fet.

4. En cap cas es pot imposar una sanció que no estigui establerta 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 158. 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 assalariada el butlletí de salari o no desglossar-hi cada concepte retributiu.

3. La manca d'anotacions en el document de compte d'hores esmentat a l'article 59.

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

Article 159. Infraccions greus

Són infraccions greus:

1. Falsejar anotacions en el document de compte d'hores esmentat a l'article 59.

2. No formalitzar per escrit el contracte de treball.

3. El retard en el pagament total o parcial del salari o la quitança en relació amb els terminis establerts en aquesta Llei.

4. No consignar en el butlletí de salari les quantitats realment satisfetes.

5. Incomplir les obligacions establertes en aquesta Llei en relació amb la tramitació dels documents 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 aquesta Llei.

***6 bis. No complir les obligacions en matèria de plans i mesures d'igualtat que estableix la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes o el conveni col·lectiu que resulti aplicable, incloent-hi l'incompliment de les obligacions d'elaboració i registre del registre sobre la bretxa professional de gènere i de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe previstes als articles 57 i 59, respectivament, de la Llei esmentada.

7. La modificació per part de l'empresa, 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. Fixar condicions de treball pitjors que les establertes en aquesta Llei, i vulnerar els drets dels assalariats per acció o per omissió.

10. Incomplir les normes sobre treball de menors fixades en aquesta Llei.

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

12. Cometre irregularitats en relació amb el règim de cotitzacions a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, llevat que l'entitat esmentada no hagi iniciat pels mateixos fets un expedient sancionador.

13. No respectar els drets d'informació, audiència i consulta dels delegats dels assalariats, dels membres del comitè d'empresa, dels assalariats amb mandat i dels delegats sindicals elegits amb representació en el comitè d'empresa o que siguin delegats dels assalariats, en els termes establerts en aquesta Llei.

14. No respectar els drets dels delegats dels assalariats, dels membres del comitè d'empresa, dels assalariats amb mandat i dels delegats sindicals amb representació en el comitè d'empresa o que siguin delegats dels assalariats, i que participin en els processos de negociació col·lectiva, en matèria de crèdit d'hores retribuïdes per al

desenvolupament de la seva activitat, en els termes previstos en aquesta Llei.

15. Impedir l'accés a l'empresa dels delegats dels assalariats, dels membres del comitè d'empresa, dels assalariats amb mandat i dels delegats sindicals amb representació en el comitè d'empresa o que siguin delegats dels assalariats, en els termes establerts en aquesta Llei.

16. No respectar els requisits o les obligacions que la legislació aplicable estableix en matèria de notificació i autorització del tancament patronal, sempre que no se'n derivi un perjudici greu per als assalariats interessats o per a terceres persones.

17. Qualsevol acció o omissió que impedeixi o dificulti l'exercici dels drets col·lectius reconeguts en aquesta Llei i en la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, que no tingui la consideració d'infracció molt greu.

18. La reincidència específica en una infracció lleu.

Article 160. Infraccions molt greus

Són infraccions molt greus:

1. L'impagament o els retards reiterats en el pagament parcial o total del salari.

2. L'impagament de la quitança.

3. Cometre actes contraris al respecte a la intimitat i a la dignitat dels assalariats.

****4. Els acomiadaments i desistiments empresarials discriminatoris i altres decisions unilaterals de l'empresària o l'empresari que impliquin discriminacions en matèria de retribucions, formació, promoció i altres condicions de treball, per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, o d'affiliació, o no, a una organització sindical o política, per la condició de persona delegada dels assalariats, membre del comitè d'empresa, persona assalariada amb mandat o delegada sindical amb representació en el comitè d'empresa o que sigui delegada de les persones assalariades, així com les decisions de l'empresària o l'empresari que suposin un tracte advers o un efecte negatiu contra una persona treballadora com a

conseqüència de la presentació per part seva d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda judicial o recurs, de qualsevol tipus, adreçat a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, o com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial, administratiu o intern adreçat a impedir la discriminació o a exigir el compliment efectiu del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació.

****4 bis. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixi dins de l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, qualsevol que en sigui el subjecte actiu.

****4 ter. No elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos a l'article 58 de la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

5. No donar ocupació efectiva a la persona assalariada.

6. 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.

7. Les accions o omissions que impedeixin el dret de reunió dels assalariats i els seus representants en els termes establerts en aquesta Llei.

8. No respectar els deures materials de col·laboració que imposin a l'empresa les normes reguladores dels processos electorals per als delegats dels assalariats, els membres del comitès d'empresa o els assalariats amb mandat.

9. Impedir l'obertura d'un procés de negociació col·lectiva, al marge dels supòsits d'oposició previstos en aquesta Llei.

10. Haver procedit a un acomiadament per causes objectives en el supòsit de necessitat d'amortitzar part de la plantilla d'assalariats per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció objectivament acreditades, o reduir la jornada legal ordinària dels

assalariats, sense disposar de l'autorització del ministeri competent en matèria de treball.

11. Substituir els assalariats que decideixin exercir el dret de vaga per altres assalariats en els supòsits en què ho prohibeixi la legislació aplicable.

12. Qualsevol altra acció o omissió adreçada a impedir, limitar o sancionar l'exercici del dret de vaga o el seu desenvolupament adequat.

13. Incomplir els laudes de compliment obligatori o els acords executius del Govern adoptats per resoldre el conflicte que ha provocat una vaga o per garantir el funcionament dels serveis essencials, o l'acord de les parts en conflicte per posar-hi fi i que hagi guanyat la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu.

14. Qualsevol acció o omissió adreçada a impedir o dificultar que s'insti un conflicte col·lectiu.

15. Exercir o continuar exercint el dret de tancament patronal en supòsits no admesos o prohibits per la legislació aplicable, més enllà del temps necessari per garantir la represa normal de l'activitat, o incomplint la resolució executiva del ministeri competent en matèria de treball que determina la no-concurrencia de les causes que justifiquen el tancament patronal.

16. No respectar els requisits o les obligacions que la legislació aplicable estableix en matèria de notificació i d'autorització del tancament patronal, si se'n deriva un perjudici greu per als assalariats interessats o per a terceres persones.

17. La reincidència específica en una infracció greu.

Article 161. Reincidència

1. S'entén que hi ha reincidència genèrica quan en el moment de cometre la infracció l'empresa ha estat sancionada per decisió ferma per una infracció de la mateixa gravetat o per dues de gravetat immediatament inferior.

2. S'entén que hi ha reincidència específica quan en el moment de cometre la infracció l'empresa ha estat sancionada per decisió ferma per una acció o omissió constitutiva de la mateixa infracció.

3. Per apreciar la reincidència genèrica o específica 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.

Article 162. 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 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 163. Sancions

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

1. Les infraccions lleus:

- a) En grau mínim, amb multa de 50 euros a 100 euros.
- b) En grau mitjà, amb multa de 101 euros a 250 euros.
- c) En grau màxim, amb multa de 251 euros a 500 euros.

2. Les infraccions greus:

- a) En grau mínim, amb multa de 501 euros a 1.000 euros.
- b) En grau mitjà, amb multa de 1.001 euros a 2.000 euros.
- c) En grau màxim, amb multa de 2.001 euros a 3.000 euros.

3. Les infraccions molt greus:

- a) En grau mínim, amb multa de 3.001 euros a 6.000 euros.
- b) En grau mitjà, amb multa de 6.001 euros a 12.000 euros.
- c) En grau màxim, amb multa de 12.001 euros a 24.000 euros.

Article 164. Criteris de graduació

1. Per determinar l'import de les sancions en els 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 aplicable a la infracció comesa.

2. La infracció tipificada a l'article 160.4 s'ha d'imposar sempre en el grau màxim.

Article 165. Prescripció

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

Títol VII. Control administratiu i procediment sancionador

Capítol primer. Control administratiu

Article 166. Servei d'Inspecció de Treball

1. Correspon al departament competent en matèria de treball, mitjançant el Servei d'Inspecció de Treball, controlar el compliment de la normativa laboral.

2. El Servei d'Inspecció de Treball, d'ofici o a instància de part, es persona a l'empresa o a qualsevol dels seus centres de treball, examina la documentació laboral, verifica el compliment de la normativa en la matèria i aixeca acta de la inspecció efectuada.

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

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

Capítol segon. Procediment sancionador

Article 167. Expedient sancionador

1. 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 disposen el Codi de l'Administració, el Decret regulador del

procediment sancionador i les disposicions complementàries.

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

Disposició addicional

S'autoritza el Govern a augmentar, amb la periodicitat que estimi oportuna, l'import de les sancions establertes a l'article 163, amb la condició que l'augment percentual sigui igual per a tots els imports de les sancions, de manera que es mantingui la proporció establerta, i no sigui superior a l'augment que hagi experimentat l'Índex de preus de consum (IPC) des del darrer augment dels imports esmentats.

Disposició transitòria primera

1. Sense perjudici del que estableix la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 2, les disposicions dels títols IV, V i VI d'aquesta Llei també són aplicables, mentre no disposin d'una normativa específica en aquest àmbit, als agents i al personal de relació especial de l'Administració pública que tingui regulada la seva relació per normes administratives o estatutàries. A la resta, és a dir, als funcionaris de l'Administració els són aplicables únicament les disposicions del capítol segon del títol VI, excepte al personal adscrit als cossos especials sotmès a una regulació específica en la matèria.

2. En aquests casos, les referències a l'empresa o l'empresari s'entenen fetes a l'Administració concernida, i les referències fetes al ministeri competent en matèria de treball o al Departament de Treball s'entenen fetes al Govern o al ministre de qui depenguin els agents, el personal o els funcionaris esmentats a l'apartat anterior o al ministre encarregat de la funció pública, que actuen directament o mitjançant la persona en qui deleguin.

Disposició transitòria segona

Tots els contractes de treball que a la data d'entrada en vigor d'aquesta Llei siguin de caràcter verbal, s'han de formalitzar per escrit en el termini màxim i improrrogable d'un any, incorporant-hi totes les circumstàncies de la relació laboral que s'hagin pactat verbalment i que siguin aplicables a la data esmentada.

Disposició transitòria tercera

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

Disposició transitòria quarta

1. Els articles 29 i 83.1.i) no s'apliquen a les persones que a l'entrada en vigor d'aquesta Llei tinguin 65 anys o més.

2. Les disposicions de l'article 14 d'aquesta Llei s'apliquen als contractes formalitzats a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Disposició derogatòria

Queda derogada la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, i totes les disposicions anteriors a aquesta Llei en allò que hi siguin contràries.

Disposició final primera

En el si de les empreses s'han de convocar eleccions per designar els delegats dels assalariats i els membres del comitè d'empresa en el termini màxim d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Disposició final segona

En el termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern ha d'aprovar els reglaments que en dimanen i, en concret, la figura del mediador en el marc de la negociació col·lectiva i el règim jurídic de les empreses de treball temporal, d'acord amb aquesta Llei.

Disposició final tercera

S'encomana al Govern que en el termini màxim d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, elabori un estudi relatiu a la possibilitat de crear un fons de capitalització, que s'hauria de nodrir amb aportacions de l'empresari i de la persona assalariada, amb la finalitat de dotar de forma periodificada els passius socials, donar suport a les activitats formatives, complementar prestacions de jubilació, assegurar la percepció total o parcial de les quantitats corresponents en cas de resolució de la relació laboral, o qualsevol altra finalitat que es pugui considerar oportuna.

Disposició final quarta

Per derogació de l'article 21.1 de la Llei 1/2018, de l'1 de març, del pressupost per a l'exercici del 2018, s'autoritza el Govern a crear les places d'agents de l'Administració amb caràcter indefinit que siguin necessàries per assumir convenientment les noves competències atribuïdes per aquesta Llei al ministeri competent en matèria de treball i al departament competent en matèria de treball.

Disposició final cinquena

S'encomana al Govern que en el termini màxim de tres mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei publicui al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra el text consolidat, sota la forma d'un codi denominat "Codi laboral", que incorpori, mitjançant quatre llibres diferenciats, la Llei de relacions laborals, la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, la Llei qualificada de les mesures de conflicte col·lectiu, i la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, amb la inclusió de les modificacions introduïdes eventualment fins ara en aquesta darrera Llei.

Casa de la Vall, 6 de desembre del 2018

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 en el BOPA: 10.01.2019

(núm. 3)

*** Data de publicació en el BOPA: 16.01.2019**

(núm. 4)

****Data de publicació en el BOPA: 22.12.2022**

(núm. 148)

*****Data de publicació en el BOPA: 20.03.2019**

(núm. 27)

******Data de publicació en el BOPA: 20.04.2022**

(núm. 48)

www.bopa.ad