



Butlletí del Consell General

Núm. 117/2018 VOLUM 1

Casa de la Vall, 29 de novembre del 2018

SUMARI

2- PROCEDIMENT LEGISLATIU COMÚ

2.2 Proposicions de llei

Publicació de l'informe de la Ponència i l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials en relació a la **Proposició de llei qualificada de relacions laborals**, així com les reserves d'esmena i els vots particulars presentats.

pàg. 2

2- PROCEDIMENT LEGISLATIU COMÚ

2.2 Proposicions de llei

Edicte

El síndic general, d'acord amb les previsions de l'article 100.2 del Reglament del Consell General,

Disposa

Publicar l'informe de la Ponència i l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials en relació a la **Proposició de llei qualificada de relacions laborals**, així com les reserves d'esmena i els vots particulars presentats.

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

Casa de la Vall, 29 de novembre del 2018

Vicenç Mateu Zamora

Síndic General

Informe de la ponència de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

El M.I. Sr. Josep Anton Bardina Pau, del Grup Parlamentari Demòcrata, nomenat ponent per la Comissió Legislativa d'Afers Socials el dia 8 de maig del 2018, en relació a la Proposició de llei qualificada de relacions laborals, exposa el següent:

- S'han presentat 272 esmenes a l'articulat: 4 esmenes per part del Grup Mixt-SDP, 97 esmenes per part de la Consellera General membre del Grup Mixt, Sílvia Eloïsa Bonet Perot, 27 esmenes per part del Grup Mixt- UL/CGILM, 11 esmenes per part del Grup parlamentari Demòcrata, 78 esmenes per part del Grup Mixt- PS i finalment 55 esmenes per part del Grup parlamentari Liberal.

- La Sindicatura, els dies 15 de desembre del 2017, 12 i 27 d'abril i 4 de maig del 2018, i als efectes determinats per l'article 18.1.d) del Reglament del Consell General, va constatar que les esmenes formulades pels grups parlamentaris no eren contràries a les disposicions de l'article 112 del Reglament del Consell General, i les va admetre a tràmit.

- El dia 4 de maig del 2018 es va trametre la Proposició de llei esmentada i les esmenes a l'articulat presentades a la Comissió Legislativa d'Afers Socials, d'acord amb el que preveu l'article 45 del Reglament del Consell General.

Per aquests fets, el ponent de la Comissió Legislativa d'Afers Socials, en relació a la Proposició de llei qualificada de relacions laborals, proposa, segons el que disposa l'article 97 del Reglament del Consell General, l'informe següent:

Proposició de llei qualificada de relacions laborals

Índex

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 de 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 en funció 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

Capítol quart. Contractes de treball segons la modalitat específica de contractació

Secció primera. Contracte de menors

Article 20. Treball dels menors

Article 21. Forma del contracte de menors

Article 22. Treballs prohibits i excepcions per als menors

Secció segona. Contracte d'aprenentatge o formació

Article 23. Contracte d'aprenentatge o formació

Secció tercera. Altres modalitats específiques de contractes

Article 24. Contracte d'inclusió sociolaboral

Article 25. Contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat

Article 26. Contracte de pràctiques formatives

Article 27. Contracte de relleu o successió

Article 28. Contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada

Capítol cinquè. Suspensió del contracte de treball

Article 29. Suspensió del contracte de treball

Article 30. Incapacitat temporal

Article 31. Descans per maternitat

Article 32. Descans per a la parella legal

Article 33. Descans per adopció

Article 34. Descans per acompanyament familiar

Article 35. Descans per risc durant l'embaràs

Article 36. Víctima de la violència de gènere

Article 37. Privació de llibertat

Article 38. Excedències

Article 39. Cas fortuït i força major temporal

Article 40. Disposicions generals per suspensió de contracte

Capítol sisè. Prestació de treball de la persona assalariada

Secció primera. Drets i obligacions dels assalariats

Article 41. Disposicions generals

Article 42. Drets de la persona assalariada

Article 43. Obediència i diligència

Article 44. Permanència per formació

Article 45. Prohibició de competència

Article 46. Treball en exclusiva

Article 47. Seguretat i salut en el treball

Article 48. Invencions dels assalariats en el si de l'empresa

Secció segona. Temps de la prestació

Article 49. Temps de treball efectiu

Article 50. Temps a disposició de l'empresa

Article 51. Desplaçaments a causa del treball i viatges per compte de l'empresa

Secció tercera. Jornada de treball i còmput

Article 52. Jornada de treball

Article 53. Còmput trimestral, semestral o anual de la jornada de treball

Article 54. Inclemències del temps

Article 55. Hores extraordinàries

Article 56. Còmput de les hores extraordinàries

Article 57. Planificació horària i compte d'hores

Secció quarta. Descans de la persona assalariada

Article 58. Descans diari

Article 59. Descans setmanal

Article 60. Festes laborals

Secció cinquena. Vacances anuals

Article 61. Dret a vacances remunerades

Article 62. Obligatorietat de les vacances

Article 63. Temps de gaudiment i determinació del període

Article 64. Retribució

Article 65. Permisos retribuïts

Article 66. Permisos no retribuïts

Capítol setè. Prestació de l'empresa

Secció primera. Disposicions generals

Article 67. Prestació de l'empresa

Article 68. Facultats de direcció

Secció segona. Salari

Article 69. Salari

Article 70. Classes de salari

Article 71. Salari mínim interprofessional

Article 72. Salaris en efectiu i en espècie

Article 73. Plus de nocturnitat

Article 74. Càlcul del salari

Article 75. Lloc, temps i formalitats del pagament del salari

Secció tercera. Protecció del salari

Article 76. Pagament del salari

Article 77. Privilegis del salari

Secció quarta. Altres disposicions

Article 78. Liberalitats de l'empresa

Article 79. Igualtat i conciliació de la vida laboral i personal

Capítol vuitè. Règim de seguretat social

Article 80. Afiliació

Capítol novè. Finalització de la relació laboral

Secció primera. Extinció del contracte

Article 81. Extinció

Secció segona. Rescissió del contracte

Article 82. Acomiadament no causal

Article 83. Acomiadament per causes objectives

Article 84. *Formalitats de l'acomiadament no causal i de l'acomiadament per causes objectives*

Article 85. *Acomiadament per causes disciplinàries*

Article 86. *Formalitats de l'acomiadament per causes disciplinàries*

Article 87. *Desistiment de la persona assalariada*

Article 88. *Formalitats del desistiment*

Article 89. *Desistiment justificat de la persona assalariada*

Secció tercera. Indemnitzacions

Article 90. *Indemnitzacions*

Secció quarta. Liquidació de la relació laboral

Article 91. *Quitança*

Article 92. *Certificat de serveis prestats*

Títol III. Règim disciplinari dels assalariats

Article 93. *Faltes i sancions dels assalariats*

Article 94. *Faltes lleus*

Article 95. *Faltes greus*

Article 96. *Faltes molt greus*

Article 97. *Sancions disciplinàries*

Article 98. *Formalitats*

Article 99. *Prescripció*

Títol IV. Drets col·lectius dels assalariats

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

Article 100. *Dret de lliure sindicació*

Article 101. *Dret d'informació*

Article 102. *Dret de reunió en assemblea*

Capítol segon. Dret de representació col·lectiva

Article 103. *Dret de representació*

Article 104. *Delegats dels assalariats i els assalariats amb mandat*

Article 105. *Comitè d'empresa*

Article 106. *Competències*

Article 107. *Deure de confidencialitat*

Article 108. *Garanties*

Article 109. *Durada del mandat, revocació i substitució*

Capítol tercer. Elecció dels representants dels assalariats a les empreses

Article 110. *Promoció d'eleccions*

Article 111. *Drets electorals*

Article 112. *Representació dels assalariats contractats no fixos*

Article 113. *Mesa electoral*

Article 114. *Funcions i constitució de la mesa electoral*

Article 115. *Presentació de candidatures*

Article 116. *Requisits de les candidatures*

Article 117. *Desenvolupament del procés electoral*

Article 118. *Elecció*

Article 119. *Tancament del procés electoral*

Article 120. *Reclamacions en matèria electoral*

Títol V. La negociació col·lectiva

Capítol primer. Acords i convenis col·lectius

Article 121. *Dret a la negociació col·lectiva*

Article 122. *Definició*

Article 123. *Acords i convenis col·lectius*

Article 124. *Tipus de convenis i d'acords col·lectius*

Article 125. *Àmbit general de regulació*

Article 126. *Contingut mínim*

Article 127. *Principi de disposicions més favorables*

Article 128. *Criteri de representativitat*

Article 129. *Àmbits d'aplicació*

Secció primera. Negociació dels acords i convenis col·lectius

Article 130. *Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se*

Article 131. *Comissió negociadora*

Article 132. *Mediació*

Article 133. *Inici de la negociació i oposició*

Article 134. *Durada i pròrroga*

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

Article 135. *Principi majoritari*

Article 136. *Força obligacional i eficàcia*

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

Article 137. *Dret de denúncia*

Article 138. *Registre i publicitat*

Article 139. *Control*

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

Article 140. *Dret dels assalariats de negociar en l'àmbit de l'empresa*

Article 141. *Composició de la comissió negociadora*

Article 142. *Negociació amb representants dels assalariats amb mandat*

Article 143. *Adopció dels acords i els convenis col·lectius subscrits per assalariats amb mandat*

Article 144. *Objecte i periodicitat de les negociacions*

Article 145. *Adaptació dels acords i els convenis col·lectius d'empresa*

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

Article 146. *Efecte i caràcter oposable entre les parts signatàries*

Article 147. *Abast dels efectes*

Article 148. *Adhesió*

Article 149. *Reconducció i revisió*

Article 150. *Pluralitat d'acords o convenis col·lectius*

Article 151. *Dret d'exercir accions legals*

Article 152. *Comissió paritària*

Títol VI. Règim sancionador

Capítol primer. Infraccions dels empresaris

Article 153. *Naturalesa*

Article 154. *Garanties*

Article 155. *Infraccions lleus*

Article 156. *Infraccions greus*

Article 157. *Infraccions molt greus*

Article 158. *Reincidència*

Article 159. *Prescripció*

Capítol segon. Sancions

Article 160. *Sancions*

Article 161. *Criteris de graduació*

Article 162. *Prescripció*

Títol VII. Control administratiu i procediment sancionador

Capítol primer. Control administratiu

Article 163. *Servei d'Inspecció de Treball*

Capítol segon. Procediment sancionador

Article 164. *Expedient sancionador*

Disposició addicional primera

Disposició addicional segona

Disposició transitòria primera

Disposició transitòria segona

Disposició transitòria tercera

Disposició derogatòria única

Disposició final primera

Disposició final segona

Disposició final tercera

Disposició final quarta

Disposició final cinquena

Disposició final sisena

Esmena 1	De modificació
-----------------	-----------------------

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (1)

Es proposa la modificació de l'índex amb el redactat següent:

"Índex

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. Principis d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral

Article i. Principis i definicions

Article ii. *Igualtat d'oportunitats d'accés al mercat de treball*

Article iii. *Igualtat i conciliació de la vida laboral i personal*

(si s'accepta caldrà enumerar de nou la resta de Títols)

Títol II. Contracte de treball

Capítol primer. Disposicions generals

Article 5. *Definició i forma del contracte*

Article 6. *Període de prova*

Article 7. *Classes de 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 en funció 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~~

Capítol quart. Contractes de treball segons la modalitat específica de contractació

Secció primera. Contracte de menors

Article 20. Treball dels menors

Article 21. Forma del contracte de menors

Article 22. Treballs prohibits i excepcions per als menors

Secció segona. Contracte d'aprenentatge o formació

Article 23. Contracte d'aprenentatge o formació

Secció tercera. Altres modalitats específiques de contractes

Article 24. Contracte d'inclusió sociolaboral

~~Article 25. Contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat~~

Article 26. Contracte de pràctiques formatives

~~Article 27. Contracte de relleu o successió~~

~~Article 28. Contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada~~

Article 29: Contracte de treball a distància

Capítol cinquè. Suspensió del contracte de treball

Article 29. Suspensió del contracte de treball

Article 30. Incapacitat temporal

Article 31. Descans per maternitat

Article 32. Descans per a la parella legal **per naixement o adopció**

Article 33. Descans per adopció

Article 34. Descans per acolliment familiar

Article 35. Descans per risc durant l'embaràs

Article 36. Víctima de la violència de gènere

Article 37. Privació de llibertat

Article 38. Excedències

Article 39. Cas fortuït i força major temporal

Article 40. Disposicions generals per suspensió de contracte

Capítol sisè. Prestació de treball de la persona assalariada

Secció primera. Drets i obligacions dels assalariats

Article 41. Disposicions generals

Article 42. Drets de la persona assalariada

~~Article 43. Obediència i diligència~~ **Deures de les persones assalariades**

Article 44. Permanència per formació

Article 45. Prohibició de competència

Article 46. Treball en exclusiva

Article 47. Seguretat i salut en el treball

Article 48. Invencions dels assalariats en el si de l'empresa

Secció segona. Temps de la prestació

Article 49. Temps de treball efectiu

Article 50. Temps a disposició de l'empresa mitjançant guàrdies presencials i guàrdies localitzables

Article 51. Desplaçaments a causa del treball i viatges per compte de l'empresa

Secció tercera. Jornada de treball i còmput

Article 52. Jornada de treball

Article 53. Còmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball

Article 54. Inclemències del temps

Article 55. Hores extraordinàries

Article 56. Còmput de les hores extraordinàries

Article 57. Planificació horària i compte d'hores

Article 58. Treball nocturn, treball per torns

Secció quarta. Descans de la persona assalariada

Article 58. Descans diari

Article 59. Descans setmanal

Article 60. Festes laborals

Secció cinquena. Vacances anuals

Article 61. Dret a vacances remunerades

Article 62. Obligatorietat de les vacances

Article 63. Temps de gaudiment i determinació del període

Article 64. Retribució

Article 65. Permisos retribuïts

Article 66. Permisos no retribuïts

Capítol setè. Prestació de l'empresa

Secció primera. Disposicions generals

Article 67. Prestació de l'empresa

Article 68. Facultats de direcció

Secció segona. Salari

Article 69. Salari

Article 70. Classes de salari

Article 71. Salari mínim interprofessional

Article 72. Salaris en efectiu i en espècie

Article 73. *Plus de nocturnitat*

Article 74. *Càlcul del salari*

Article 75. *Lloc, temps i formalitats del pagament del salari*

Article 76. *Paga extraordinària*

Secció tercera. Protecció del salari

Article 76. *Pagament del salari*

Article 77. *Privilegis del salari*

Secció quarta. Altres disposicions

Article 78. *Liberalitats de l'empresa*

~~Article 79. Igualtat i conciliació de la vida laboral i personal~~

Capítol vuitè. Règim de seguretat social

Article 80. *Afiliació*

Capítol novè. Finalització de la relació laboral

Secció primera. Extinció del contracte

Article 81. *Extinció*

Secció segona. Rescissió del contracte

Article 82. *Acomiadament no causal*

Article 83. *Acomiadament per causes objectives*

Article 84. *Formalitats de l'acomiadament no causal i de l'acomiadament per causes objectives*

Article 85. *Acomiadament per causes disciplinàries*

Article 86. *Formalitats de l'acomiadament per causes disciplinàries*

Article 86. *Acomiadament improcedent*

Article 87. *Desistiment de la persona assalariada*

Article 88. *Formalitats del desistiment*

Article 89. *Desistiment justificat de la persona assalariada*

Secció tercera. Indemnitzacions

Article 90. *Indemnitzacions*

Secció quarta. Liquidació de la relació laboral

Article 91. *Quitança*

Article 92. *Certificat de serveis prestats*

Títol III. Règim disciplinari dels assalariats

Article 93. *Faltes i sancions dels assalariats*

Article 94. Garanties dels assalariats

Article 94. *Faltes lleus*

Article 95. *Faltes greus*

Article 96. *Faltes molt greus*

Article 97. *Sancions disciplinàries*

Article 98. *Formalitats*

Article 99. *Prescripció*

Títol IV. Drets col·lectius dels assalariats

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

Article 100. *Dret de lliure sindicació*

Article 101. *Dret d'informació*

Article 102. *Dret de reunió en assemblea*

Capítol segon. Dret de representació col·lectiva

Article 103. *Dret de representació*

Article 104. *Delegats dels assalariats i els assalariats amb mandat*

Article 105. *Comitè d'empresa*

Article 106. *Competències*

Article 107. *Deure de confidencialitat*

Article 108. *Garanties*

Article 109. *Durada del mandat, revocació i substitució*

Capítol tercer. Elecció dels representants dels assalariats a les empreses

Article 110. *Promoció d'eleccions*

Article 111. *Drets electorals*

Article 112. *Representació dels assalariats contractats no fixos*

Article 113. *Mesa electoral*

Article 114. *Funcions i constitució de la mesa electoral*

Article 115. *Presentació de candidatures*

Article 116. *Requisits de les candidatures*

Article 117. *Desenvolupament del procés electoral*

Article 118. *Elecció*

Article 119. *Tancament del procés electoral*

Article 120. *Reclamacions en matèria electoral*

Títol V. La negociació col·lectiva

Capítol primer. Acords i Convenis col·lectius

~~Article 121. Dret a la negociació col·lectiva~~

Article 122. *Definició*

Article 123. *Acords i convenis col·lectius*

Article 124. *Tipus de convenis i d'acords col·lectius*

Article 125. *Àmbit general de regulació*

Article 126. *Contingut mínim*

Article 127. *Principi de disposicions més favorables*

Article 128. *Criteri de representativitat*

Article 129. *Àmbits d'aplicació*

Secció primera. Negociació dels acords i convenis col·lectius

Article 130. *Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se*

Article 131. *Comissió negociadora*

Article 132. *Mediació*

Article 133. *Inici de la negociació i oposició*

Article 134. *Durada i pròrroga*

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

Article 135. *Principi majoritari*

Article 136. *Força obligacional i eficàcia*

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

Article 137. *Dret de denúncia*

Article 138. *Registre i publicitat*

Article 139. *Control*

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

Article 140. *Dret dels assalariats de negociar en l'àmbit de l'empresa*

Article 141. *Composició de la comissió negociadora*

Article 142. *Negociació amb representants dels assalariats amb mandat*

Article 143. *Adopció dels acords i els convenis col·lectius subscrits per assalariats amb mandat*

Article 144. *Objecte i periodicitat de les negociacions*

Article 145. *Adaptació dels acords i els convenis col·lectius d'empresa*

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

Article 146. *Efecte i caràcter oposable entre les parts signatàries*

Article 147. *Abast dels efectes*

Article 148. *Adhesió*

Article 149. *Reconducció i revisió*

Article 150. *Pluralitat d'acords o convenis col·lectius*

Article 151. *Dret d'exercir accions legals*

Article 152. *Comissió paritària*

Títol VI. Règim sancionador

Capítol primer. Infraccions dels empresaris

Article 153. *Naturalesa*

Article 154. *Garanties*

Article 155. *Infraccions lleus*

Article 156. *Infraccions greus*

Article 157. *Infraccions molt greus*

Article 158. *Reincidència*

Article 159. *Prescripció*

Capítol segon. Sancions

Article 160. *Sancions*

Article 161. *Criteris de graduació*

Article 162. *Prescripció*

Títol VII. Control administratiu i procediment sancionador

Capítol primer. Control administratiu

Article 163. *Servei d'Inspecció de Treball*

Capítol segon. Procediment sancionador

Article 164. *Expedient sancionador*

Disposició addicional primera

Disposició addicional segona

Disposició transitòria primera

Disposició transitòria segona

Disposició transitòria tercera

Disposició derogatòria única

Disposició final primera

Disposició final segona

Disposició final tercera

Disposició final quarta

Disposició final cinquena

Disposició final sisena"

Motivació

En coherència amb les esmenes presentades. Si s'accepten les esmenes caldrà enumerar de nou la Llei

Esmena 2 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (1)

Es proposa la modificació del redactat de l'índex, adaptant el text en funció de les esmenes a l'articulat que resultin aprovades.

Motivació

En coherència i per adaptar-lo al conjunt d'esmenes que resultin aprovades.

Esmena 3 **De modificació**

Grup Mixt- PS (1)

Es proposa modificar l'índex de la Proposició de llei.

MOTIVACIÓ

S'esmena l'índex en base a les esmenes acceptades.

Exposició de motius

El dia 15 de febrer 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 establia 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 establia 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 qualificada de relacions laborals, la Llei qualificada

d'acció sindical i patronal i la Llei qualificada reguladora 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 per escrit, modifica la regulació del període de prova, i introdueix noves modalitats contractuals que, a l'entorn europeu, han contribuït i contribueixen a millorar el nivell d'ocupació. En efecte, 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. 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 si 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. I amb l'objectiu de promoure i facilitar la màxima representativitat en el si de les empreses, fins a l'actualitat poc significativa, s'incorpora la disposició final primera, que encomana al Govern la convocatòria d'eleccions per designar els delegats dels assalariats i els comitès d'empresa en el termini màxim de sis mesos.

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 reguladora 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.

Esmena 4

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (2)

Es proposa la modificació de l'exposició de motius amb el redactat següent:

“Exposició de motius

El dia 15 de febrer 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 establia 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 establia 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 qualificada de relacions laborals, la Llei qualificada d'acció sindical i patronal i la Llei qualificada reguladora 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, **simplificar** ~~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, **s'incorpora un nou títol encaminat a la lluita contra la desigualtat i la bretxa salarial existent al nostre país, el títol següent H** estableix l'obligació que tots els contractes de treball es formalitzin per escrit, modifica la regulació del període de prova, i **simplifiquen les** ~~introdueix noves~~ modalitats contractuals que, a l'entorn europeu, **que han de contribuir** ~~contribuït i contribueixen~~ a millorar el nivell d'ocupació **i en conseqüència, la productivitat**. En efecte, es prioritza la incorporació dels joves al món laboral, **millorant les seves condicions sense perdre de vista el concepte de menor. 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 **que no seran d'aplicació als contractes indefinits 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. 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 si 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. I amb l'objectiu de promoure i facilitar la màxima representativitat en el si de les empreses, fins a l'actualitat poc significativa, s'incorpora la disposició final primera, que encomana al Govern la convocatòria d'eleccions per designar els delegats dels assalariats i els comitès d'empresa en el termini màxim de sis mesos.

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 reguladora 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."

MOTIVACIÓ:

En coherència amb les esmenes presentades

Esmena 5

De modificació

Grup parlamentari Liberal (2)

Es proposa modificar l'exposició de motius, quedant redactada de la manera següent:

"Exposició de motius

El dia 15 de febrer 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 establia 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 establia 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 qualificada de relacions laborals, la Llei qualificada d'acció sindical i patronal i la Llei qualificada reguladora 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 **d'ara endavant** per escrit, modifica la regulació del període de prova, i introdueix noves modalitats contractuals que, a l'entorn europeu, han contribuït i contribueixen a millorar el nivell d'ocupació, **com en particular, el contracte de treball a distància per tal d'instaurar el treball online o el treball des de la llar com a real alternativa al treball presencial, i el contracte per objectius o per productivitat que permet millorar la productivitat del treballador a la vegada que l'empresa racionalitza les despeses laborals perquè només paga pel què el treballador faci efectivament. En efecte, 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.

Endemés, s'estableix la igualtat de remuneració per raó de gènere, l'obligació de l'empresari de pagar a homes i dones el mateix salari pel mateix tipus de feina.

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-i-sis 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 si 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. ~~I amb l'objectiu de promoure i facilitar la màxima representativitat en el si de les empreses, fins a l'actualitat poe significativa, s'incorpora la disposició final primera, que encomana al Govern la convocatòria d'eleccions per designar els delegats dels assalariats i els comitès d'empresa en el termini màxim de sis mesos.~~

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 reguladora 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.

Motivació

En congruència amb les esmenes presentades per aquest grup parlamentari.

Esmena 6 **De modificació**

Grup Mixt- PS (2)

Es proposa modificar l'exposició de motius de la Proposició de llei.

MOTIVACIÓ

S'esmena l'exposició de motius en base a les esmenes acceptades.

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.

Esmena 7 **De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïssa Bonet (3)

Es proposa la modificació de l'article 1 amb el redactat següent:

“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.

Queden inclosos en l'àmbit d'aquesta Llei els assalariats amb discapacitat que no es trobin dintre d'un programa d'inserció laboral i que desenvolupin un treball ordinari amb les

mateixes condicions que la resta d'assalariats. El govern garanteix i promou l'exercici del dret al treball pels discapacitats.”

MOTIVACIÓ: s'aclareix dintre de l'àmbit d'aplicació què les persones que pateixen una discapacitat poden incorporar-se de forma normal al mercat de treball amb les mateixes condicions que la resta, i que les adaptacions que calgui fer per poder facilitar el desenvolupament de la tasca no els hi disminueixi els seus drets i es trobin sota el paraigua de ser una relació laboral especial. La voluntat del Conveni relatiu als drets de les persones discapacitades i del Protocol opcional al Conveni relatiu als drets de les persones discapacitades, fets a Nova York el 13 de desembre del 2006 al seu art.27 diu “Els estats part reconeixen el dret de les persones discapacitades a treballar, en igualtat de condicions amb les altres, i especialment a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement triat o acceptat en un mercat i un entorn laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones discapacitades.” Motiu pel qual es fa aquesta esmena.

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. Es consideren familiars, a aquest efecte, el cònjuge, la persona unida per una situació legal de fet equivalent, els descendents, els ascendents i els altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclòs. En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles 20 i 22.
- d) El treball gratuït al servei de la comunitat, anomenat de *voluntariat social*, i els treballs de bon veïnatge.
- e) L'activitat que es limiti al sol fet d'exercir el càrrec de membre del Consell d'Administració o dels òrgans directius d'una persona jurídica, realitzant únicament tasques inherents al càrrec, llevat que s'indiqui expressament el contrari.
- f) El treball dels pastors i els contractes de parceria.

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 24 i 25 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, si treballen 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.

Esmena 8

De modificació

Grup Mixt- Silvia Eloïsa Bonet (4)

Es proposa la modificació de l'article 2 amb el redactat següent:

"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 **els organismes i entitats del sector públic i parapúblic** quan, a l'empara d'una llei, la relació laboral es regula per normes administratives o estatutàries **pròpies**.
- 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. Es consideren familiars, a aquest efecte, el cònjuge, la persona unida per una situació legal de fet equivalent, els descendents, els ascendents i els altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclòs. En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles 20 i 22.
- d) El treball gratuït al servei de la comunitat, anomenat de voluntariat social, i els treballs de bon veïnatge.
- e) L'activitat que es limiti al sol fet d'exercir el càrrec de membre del Consell d'Administració o dels òrgans directius d'una persona jurídica, realitzant únicament tasques inherents al càrrec, llevat que s'indiqui expressament el contrari.

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

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 24 i 25 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 **i que treballin** com a usuaris d'algun dels programes d'inclusió laboral que es desenvolupin en el marc del programa de Xarxes d'Empreses Inclusives", ~~de la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat."~~

MOTIVACIÓ: en coherència amb l'esmena anterior. S'aclareix el redactat del punt 1 a) i 3 b)

Esmena 9

D'addició

Grup parlamentari Demòcrata (1)

Es proposa modificar l'article 2 afegint un apartat 4, quedant redactat de la manera següent:

"Article 2. Exclusions

[...]

4. Té també consideració de relació laboral 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 hauran de gaudir, almenys, d'una jornada complerta de descans setmanal, que és obligatòria i irrenunciable. No obstant això, ateses les peculiaritats del sector, aquesta jornada de descans podrà traslladar-se a la setmana anterior o posterior de manera que s'asseguri, en tots els casos, que cada període de dos setmanes gaudiran, almenys, de dos jornades complertes de descans."

Motivació.

S'afegeix un apartat a l'article de les exclusions per tal de flexibilitzar la jornada de treball i de descans del col·lectiu de monitors d'esquí.

Esmena 10**De modificació****Grup parlamentari Liberal (3)**

Es proposa modificar l'article 2.1, quedant redactat com segueix:

"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. Es consideren familiars, a aquest efecte, el cònjuge, la persona unida per una situació legal de fet equivalent, els descendents, els ascendents i els altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclòs i, **al seu cas, per adopció**. En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles 20 i 22.

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

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

g) Els contractes de pràctiques formatives no remunerades.

(...)"

Motivació

La relació del personal de l'Administració pública que queda exclosa de la regulació de la Llei qualificada de relacions laborals, és de naturalesa estatutària i, per consegüent, convé suprimir l'adjectiu "*laboral*".

Respecte als treballs familiars, a més del parentiu per consanguinitat, s'ha d'incloure el parentiu per adopció.

Finalment, pel que fa als administradors de societats, no es pot oblidar que les societats no necessàriament estan administrades per un Consell d'Administració, sinó que també pot existir un administrador únic i administradors conjunts o solidaris, i igualment s'han de tenir en compte que els directius poden ésser persones

assalariades i no administradors, amb la qual cosa es proposa una redacció més acurada d'aquest apartat.

Quan les pràctiques formatives no són remunerades, es considera que no hi ha contracte de treball i que la relació no ha d'estar regulada per la present Llei laboral sinó per la normativa d'educació.

Esmena 11**De modificació****Grup Mixt- PS (3)**

Es proposa modificar la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 2 de la Proposició de llei, amb el següent text:

"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. Es consideren familiars, ~~a aquest efecte~~ **als efectes d'aquesta Llei**, el cònjuge, la persona unida per una situació ~~legal~~ de fet equivalent, els descendents, els ascendents i els altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclòs. En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles 20 i 22.

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

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

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

(...)"

MOTIVACIÓ

Eliminem la paraula "legal" perquè no entenem convenient limitar-ho a una parella legal.

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. Són nul·les les clàusules que constitueixen 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 anyal 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*.

"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 constitueixen 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.

(...)

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. **Qualsevol proposta de contracte per part de l'empresari fora de les disposicions d'aquesta Llei, també són nul·les.**

(...)"

Motivació:

S'incorpora que les propostes fetes pels empresaris i que no respectin els principis de la legislació també són nul·les, com també l'afiliació política no pot afectar a la relació laboral.

Esmena 13

D'addició

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (6)

Es proposa l'addició d'un nou Títol II amb el redactat següent:

"Títol II. Principis d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral per raó de sexe

Article i. Principis i definicions.

El principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral implica l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit laboral, pel que fa a l'ocupació i les condicions laborals i l'adopció de les mesures específiques destinades a l'eliminació de qualsevol desigualtat per aquest motiu.

L'adopció de mesures d'acció positiva han de promoure la igualtat d'homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, la igualtat salarial, les condicions de treball i la incentivació de la igualtat en la negociació dels convenis col·lectius.

Alhora implica l'adopció de mesures per afavorir la coresponsabilitat en la vida personal, familiar i laboral en les mateixes condicions.

S'entén per:

Esmena 12

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (5)

Es proposa la modificació de l'article 4 apartats 1 i 3 amb el redactat següent:

- "discriminació directa" la situació en què una persona és tractada menys favorablement per raó de sexe que un altre en una situació comparable,

- "discriminació indirecta" la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra desfavorirà particularment a persones d'un sexe en relació amb persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica sigui justificada objectivament i que els mitjans per assolir aquest objectiu són apropiats i necessaris.

- "assetjament" significa la situació en què es produeix una conducta no desitjada relacionada amb el sexe d'una persona amb la finalitat o efecte de deteriorar la dignitat d'una persona i crear un ambient intimidatori, hostil i degradant, humiliant o ofensiu.

Article ii. Igualtat d'oportunitat d'accés al mercat de treball i remuneració

1. L'objecte és garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació relacionats amb l'estabilitat, la qualitat i la igualtat en la promoció professional..

Amb aquesta finalitat, les disposicions estan destinades a aplicar el principi d'igualtat de tracte pel que fa a:

a) l'accés a l'ocupació, inclosa la promoció, i a la formació professional;

b) les condicions de treball, inclosa la remuneració.

2. Per a un mateix treball o per a un treball al qual s'atribueix un mateix valor, s'eliminarà la discriminació directa i indirecta per raó de sexe en el conjunt dels elements i condicions de remuneració.

En particular, quan s'utilitzi un sistema de classificació professional per a la determinació de les remuneracions, aquest sistema es basarà en criteris comuns als treballadors d'ambdós sexes, i s'establirà de manera que exclogui les discriminacions, tant directes com indirectes, per raó de sexe.

3. El sistema de classificació professional es fixa per la negociació col·lectiva o, en el seu defecte, entre l'empresa i els representants dels treballadors, i s'ha d'establir un sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals.

S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions,

especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

La definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

4. No s'ha d'exercir cap discriminació directa ni indirecta per raó de sexe en relació amb les condicions d'accés a l'ocupació, inclosos els criteris de selecció i les condicions de contractació, qualsevol que sigui el sector d'activitat i en tots els nivells de la jerarquia professional, inclosa la promoció.

Article iii. 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 dels afers 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 amb l'aplicació d'un Pla d'igualtat que inclourà accions positives i mesures concretes que proporcionin beneficis específics i facilitin la implementació d'una nova organització de treball; mesures de reclutament concret abans o després de la contractació; accions especials de formació; accions per promoure l'accés de les dones a llocs de responsabilitat i presa de decisions; mesures per millorar la conciliació de la vida familiar i professional.

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 en els grups professionals i, si escau, nivells professionals de

l'empresa, 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.”

Motivació

S'incorpora un nou capítol sobre igualtat i no discriminació amb l'objectiu de lluitar contra les desigualtats en l'accés al mercat de treball i salarials. Es recupera l'article 79 que es trasllada a aquest capítol de principis generals que afecten a la resta de la Llei.

En l'àmbit internacional la prohibició de tota forma de discriminació i, per tant, també per raó de sexe, es troba ja inicialment continguda en el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals del Consell d'Europa, i plenament incorporada posteriorment a l'actual Carta Social Europea revisada i al seu Protocol addicional de 1988 a on s'incorpora el dret a la igualtat d'oportunitats de tracte entre dones i homes respecta al treball i la carrera professional, sense discriminacions per raó de sexe.

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 a prestar personalment un treball per compte d'una altra persona, dins el seu àmbit d'organització i direcció, mitjançant una remuneració de qualsevol naturalesa, anomenada salari.

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.

Esmena 14

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (7)

Es proposa la modificació de l'article 5 amb el redactat següent:

“Article 5. *Definició i forma del contracte*

1. Es considera contracte de treball aquell pel qual una persona es compromet 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 i **l'acceptació de la normativa interna**.

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 com també als representants legals dels assalariats.~~”

Motivació

Es millora el redactat per fer l'article més entenedor.

Esmena 15

De modificació

Grup parlamentari Liberal (4)

Es proposa modificar l'article 5.1, quedant redactat com segueix:

“Article 5. *Definició i forma del contracte*

1. Es considera contracte de treball aquell pel qual una persona **voluntàriament** es compromet a prestar personalment un treball per compte d'una altra persona, dins el seu àmbit d'organització i direcció, mitjançant una remuneració de qualsevol naturalesa, anomenada salari.(...)”

Motivació

La voluntarietat de l'assalariat és un principi fonamental en les relacions laborals.

Article 6. Període de prova

1. El període de prova, si es pacta entre les parts, ha de 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.

2. En la contractació d'assalariats que ocupin càrrecs directius, de responsabilitat o tècnics, el període de prova no pot ser superior a tres mesos. Si, a més, 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 sis 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 d'un any.

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 cinc 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'empresari poden resoldre lliurement i en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i de manera fefaent.

Esmena 16**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (8)

Es proposa la modificació de l'article 6 amb el redactat següent:

"Article 6. Període de prova

1. El període de prova, ~~si es pacta entre les parts,~~ ha de 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 ~~sigui establert en el conveni col·lectiu.~~

2. En la contractació d'assalariats que ocupin càrrecs directius, de responsabilitat o tècnics, el període de prova no pot ser superior a tres mesos. ~~Si, a més, 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 sis 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 d'un any.~~

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 cinc anys

anteriors, independentment de la durada de la relació laboral anterior.

~~4. 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. Un cop ha transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment del contracte, aquest produirà plens efectes passant a contracte indefinit i el temps dels serveis prestats computaran en l'antiguitat del treballador a l'empresa.~~

5. Durant el període de prova tant la persona assalariada com l'empresari poden resoldre lliurement i en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i de manera fefaent. En cas de no comunicació aquest treballador quedarà integrat a l'empresa a través d'un contracte indefinit."

Motivació

S'elimina la part a on s'augmenta la carència del contracte de prova en funció del salari, considero que és una mesura discriminatòria.

En cas de no informar del desistiment del contracte de prova, aquest passa a ser de la modalitat en la qual s'havia acordat.

Esmena 17**De modificació**

Grup parlamentari Liberal (5)

Es proposa modificar l'article 6, en concret els apartats 3 i 4 de dit article, quedant redactat com segueix:

"Article 6. Període de prova

(...)

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 ~~cin~~ dos 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'empresari poden resoldre lliurement i en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i de manera fefaent **i amb un preavís mínim de vint-i-quatre hores.**

(...)"

Motivació

Tenint en compte la gran evolució de les tècniques i mitjans de producció, el període de cinc anys que impossibilita pactar un període de prova, es considera massa elevat. Creiem que dos anys seria un temps adient.

A banda, s'ha de preveure un preavís mínim de 24 hores, en la resolució del contracte, encara que sigui durant el període de prova, per tal de no ocasionar perjudicis a cap de les parts.

Esmena 18 **De modificació**

Grup Mixt- PS (4)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 6. Període de prova

1. El període de prova, si es pacta entre les parts, ha de constar al contracte, sigui quina sigui la durada o la modalitat, i no pot ser superior a ~~dos mesos~~ **un mes**, excepte en els casos establerts en aquest article.(...)”

MOTIVACIÓ

Retornem a la situació anterior. L'informe del Comitè Europeu dels Drets Socials del Consell d'Europa sobre la Carta Social Europea revisada recomana un període de prova d'un mes.

Esmena 19 **De modificació**

Grup Mixt- PS (5)

Es proposa modificar l'apartat 2 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 6. Període de prova

[...]

2. ~~En la contractació d'assalariats que ocupin càrrecs directius, de responsabilitat o tècnics, el període de prova no pot ser superior a tres mesos.~~ Si, ~~a més~~, 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 ~~sis~~ **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 ~~d'un any~~ **de sis** mesos. (...)”

MOTIVACIÓ

Retornem a la situació anterior. L'informe del Comitè Europeu dels Drets Socials del Consell d'Europa sobre la Carta Social Europea revisada recomana un màxim de sis mesos. La durada de prova del treballador es pot allargar de manera proporcional amb una remuneració creixent no segons la denominació del lloc de treball.

Esmena 20 **De modificació**

Grup Mixt- PS (6)

Es proposa modificar l'apartat 4 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 6. Període de prova

[...]

4. Durant el període de prova tant la persona assalariada com l'empresari poden resoldre ~~lliurement~~ **i** en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i de manera fefaent **amb un dia de preavís per mes o fracció de relació laboral realitzada.(...)”**

MOTIVACIÓ

La modificació segueix les recomanacions de l'informe de la Carta Social Europea revisada per Andorra.

Article 7. Classes de 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) A temps parcial.
- e) Fixos de caràcter discontinu.
- f) D'interinitat o substitució temporal.
- g) Per a treballs de curta durada.

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.
- f) De relleu o successió.
- g) De continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada.

Esmena 21 **De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (9)

Es proposa la modificació de l'article 7 amb el redactat següent:

“Article 7. Classes de contractes

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

- a) ~~Per temps~~ Indefinit
- b) ~~Per~~ De durada determinada ~~o per a una obra concreta o un servei concret~~, amb data certa o incerta d'acabament.
- c) ~~Per temporada.~~
- d) ~~A temps parcial.~~
- c) Fixos de caràcter discontinu.
- f) ~~D'interinitat o substitució temporal.~~
- g) ~~Per a treballs de curta durada.~~

~~2. Els contractes de treball també poden ser, per raó de la modalitat específica de contractació:~~

- d) De menors.
- e) D'aprenentatge o formació.
- f) D'inclusió sociolaboral.
- d) ~~D'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat.~~
- e) ~~De pràctiques formatives.~~
- g) A distància.
- f) ~~De relleu o successió.~~
- g) ~~De continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada."~~

Motivació

Disposar de 14 models diferents de contracte no sembla operatiu. En la legislació comparada existeixen moltes menys modalitats de contractes.

S'inclou la modalitat del contracte de treball a distància.

Esmena 22 De modificació

Grup parlamentari Liberal (6)

Es proposa modificar l'article 7, quedant redactat com segueix:

"Article 7. Classes de 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) A temps parcial.
- e) Fixos de caràcter discontinu.
- f) D'interinitat o substitució temporal.
- g) Per a treballs de curta durada.

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 treball a distància.**
- g) **Per objectius o per productivitat.**
- h) De relleu o successió.
- i) De continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada.

Motivació

En coherència amb les esmenes presentades per aquest grup parlamentari que -entre altres- proposen la introducció de dues noves modalitats de contractació, el contracte de treball a distància i el contracte de treball per objectius o per productivitat.

Esmena 23 De supressió

Grup Mixt- PS (7)

Es proposa eliminar la lletra d) corresponent a l'apartat 1 de l'article 7 de la Proposició de llei.

"Article 7. Classes de 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) A temps parcial.~~

- e) Fixos de caràcter discontinu.
- f) D'interinitat o substitució temporal.
- g) Per a treballs de curta durada.(...)"

MOTIVACIÓ

S'elimina el punt d) ja que creem un nou apartat 3 específic sobre els contractes a temps parcial. Un contracte a temps parcial no té cabuda en una qualificació per raó de la durada.

Esmena 24 De Supressió

Grup Mixt- PS (8)

Es proposa modificar l'apartat 2 de l'article 7 de la Proposició de llei.

"Article 7. Classes de contractes

[...]

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.

~~f) De relleu o successió.~~

~~g) De continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada.”~~

MOTIVACIÓ

Eliminem els articles 27 i 28 que defineixen aquests contractes. Per coherència, s'han d'eliminar d'aquí també.

Esmena 25

D'addició

Grup Mixt- PS (9)

Es proposa afegir un nou apartat 3 a l'article 7 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 7. Classes de contractes

[...]

3. Els contractes de treball també poden ser, per raó de la durada de la jornada de treball:

- a) Jornada legal ordinària de 40 hores setmanals.
- b) Jornada a temps parcial”

MOTIVACIÓ

Es considera més adequat un nou apartat específic que es refereixi a la durada de la jornada de treball.

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.

Esmena 26

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (10)

Es proposa la modificació de l'article 9 amb el redactat següent:

“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 que sempre haurà de ser~~ per comunicació escrita, **i en cas d'acomiadaments disciplinaris 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~~ o per absència injustificada al treball de la persona assalariada durant almenys tres dies de treball seguits.”

Motivació

Es clarifica que cal la comunicació escrita en els acomiadaments, millora la seguretat jurídica.

Esmena 27

De modificació

Grup Mixt- PS (10)

Es proposa modificar l'article 9 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 9. Prescripció i caducitat

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

2. Excepcionalment, la reclamació d'indemnitzacions per acomiadament **fet en forma indeguda i no causal i** per causes objectives o disciplinàries té un termini de caducitat de ~~seixanta~~ **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. 3. 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.”

MOTIVACIÓ

Retornem al redactat anterior.

Capítol segon. *Subjectes del contracte de treball*

Article 10. *Persona assalariada*

Es considera persona assalariada:

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

Esmena 28

De supressió

Grup Mixt- UL/CGILM (1)

Es proposa suprimir els punts 4 i 5 de l'article 12 que diu:

“(…)

~~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 contractat 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.”~~

Motivació

Per a la supressió del punt 4- No entenem el fet de passar obligatòriament per una empresa de treball temporal.

Per a la supressió del punt 5 – No entenem el principi de solidaritat entre empreses ja que cada empresa ha de ser responsable dels seus empleats i no dels empleats d'una altra empresa.

Capítol tercer. Contractes de treball en funció de la durada

Esmena 29

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (11)

Es proposa la modificació del títol del Capítol tercer amb el redactat següent:

“Capítol tercer. Contractes de treball en funció de la durada”

Motivació

En coherència amb l'esmena 9

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.

Esmena 30

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (12)

Es proposa la modificació de l'article 13 amb el redactat següent:

“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. Aquesta modalitat de contracte pot ser per jornada completa o jornada parcial.

3. El contracte a jornada 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.

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

5. Les persones assalariades a temps parcial tindran els mateixos drets i deures que les persones assalariades a jornada completa,

garantint sempre l'absència de qualsevol tipus de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

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

Motivació

S'incorpora el contracte de jornada parcial dintre del contracte indefinit. Entenc que les persones amb contracte indefinit han de poder gaudir d'una reducció de jornada a treballar a temps parcial sense que afecti a la seva condició de treballador amb contracte indefinit.

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, així com la successió de més de tres contractes per durada determinada dins d'un període de dos anys.

Si s'atorga un quart contracte per durada determinada en un període de dos anys, o fins a tres contractes per durada determinada que computin arribar o ultrapassar un període de dos anys, s'entenen formalitzats 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.

Les disposicions contingudes en aquest apartat no són aplicables a les empreses de treball temporal, ni als contractes per temporada, ni els 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.

Esmena 31

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (13)

Es proposa la modificació de l'article 14 amb el redactat següent:

“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, **que inclou les modalitats** o per a una obra o servei concret o per temporada o per interinitat o substitució temporal, 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 o bé el que es formalitza dins el període de l'any en què una empresa té o preveu un augment de la seva activitat o la substitució d'una persona assalariada amb dret a reserva del lloc de treball per descans per maternitat, paternitat adopció o acolliment familiar, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal, víctima de la violència de gènere, privació de llibertat o excedència o per l'ocupació d'un lloc de treball pendent de cobertura definitiva per un procés determinat de selecció..

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

3. **A més en el 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 i 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. ~~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 improcedent **amb les condicions d'indemnització de l'article 90.**

5.-~~4.~~ El contracte per durada determinada, **a excepció de les modalitats per temporada o per interinitat o substitució temporal**, 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, així com la successió de més de tres contractes per durada determinada dins d'un període de dos anys.

Si s'atorga un quart contracte per durada determinada en un període de dos anys, o fins a tres contractes per durada determinada que comportin arribar o ultrapassar un període de dos anys, s'entenen formalitzats 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.

Les disposicions contingudes en aquest apartat no són aplicables a les empreses de treball temporal, ni als contractes per temporada, ni els 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.

6.—5. Els contractes per temporada dels monitors d'esquí es regiran pel conveni col·lectiu o sectorial que inclourà les seves especificitats.”

Motivació

S'entén que el contracte per durada determinada pot incloure el contracte per temporada i el contracte per interinitat o substitució.

S'inclou que els monitors d'esquí es regiran pel conveni col·lectiu que indicarà les formalitats dels contractes.

~~comportin arribar o ultrapassar un període de dos anys;~~

Si es vulnera aquesta prohibició, la relació laboral s'entén formalitzada s'entenen formalitzats 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.

Les disposicions contingudes en aquest apartat no són aplicables a les empreses de treball temporal, ni als contractes per temporada, ni els 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.”

Motivació

L'anterior redacció és confusa i difícil d'entendre.

Esmena 33

De supressió

Grup Mixt- PS (11)

Es proposa eliminar l'apartat 4 de l'article 14 de la Proposició de llei.

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

[...]

~~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, així com la successió de més de tres contractes per durada determinada dins d'un període de dos anys.~~

~~Si s'atorga un quart contracte per durada determinada en un període de dos anys, o fins a tres contractes per durada determinada que comportin arribar o ultrapassar un període de dos anys, s'entenen formalitzats 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.~~

~~Les disposicions contingudes en aquest apartat no són aplicables a les empreses de treball temporal, ni als contractes per temporada, ni els contractes atorgats amb el personal sanitari o sociosanitari que tinguin per objecte cobrir les guàrdies en els serveis públics, sempre que~~

Esmena 32

De modificació

Grup parlamentari Liberal (7)

Es proposa modificar l'article 14.4, quedant redactat com segueix:

“ (...) 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, ~~així com la successió de més de tres contractes per durada determinada dins d'un període de dos anys.~~

S'entén que hi ha successió de contractes quan entre un contracte i l'altre no ha transcorregut un termini mínim de 90 dies naturals. Si s'atorga un quart contracte per durada determinada en un període de dos anys, o fins a tres contractes per durada determinada que

~~aquest personal exerceixi la seva activitat professional de forma principal fora del Principat d'Andorra.”~~

MOTIVACIÓ

S'elimina l'apartat 4 de l'article 14 perquè proposem un nou redactat a la següent esmena (12).

Esmena 34

D'addició

Grup Mixt- PS (12)

Es proposa afegir un nou article 15 a la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 15. Successió de contractes per durada determinada

1. S'entén que existeix successió de contractes quan, entre un i altre, no ha transcorregut un termini mínim de 60 dies naturals.

2. En el cas de successió de contractes, l'antiguitat, el dret a vacances i tots els altres avantatges que corresponguin al treballador es computen des de l'inici del primer contracte.

3. La successió de més de dos contractes per durada determinada resta prohibida. En cas de nova contractació, és a dir, d'un tercer contracte, aquest s'entén per temps indefinit i es computa, a tots els efectes, com a data d'inici de la relació laboral la de l'inici del primer contracte.

4. Les disposicions contingudes en els paràgrafs anteriors no són aplicables a les empreses de treball temporal. Tanmateix, si una persona és enviada per l'empresa de treball temporal al mateix destí en més de dos contractes successius sense que transcorrin els 60 dies previstos a l'apartat primer del present article, la seva relació laboral també s'entendrà que esdevé a temps indefinit.”

MOTIVACIÓ

Recuperem el redactat de la normativa anterior en els tres primers paràgrafs.

En el quart paràgraf, en el qual es fa referència a les empreses de treball temporal, precisem que si una persona és enviada al mateix destí amb successió de dos contractes sense que transcorrin els 60 dies el seu contracte també esdevé indefinit.

No considerem adequat augmentar la successió de contractes per durada determinada, entra en contradicció amb el que estableix l'article 13.2 de la proposició de Llei.

En cas de que sigui acceptada l'esmena, caldrà renumerar els articles de la Proposició de llei.

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.

Esmena 35

De supressió

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (14)

Es proposa la supressió de l'article 15

Motivació

En coherència amb les esmenes 9 i 13.

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.

Esmena 36

De supressió

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (15)

Es proposa la supressió de l'article 16

Motivació

En coherència amb l'esmena 9 i 13.

Esmena 37

De modificació

Grup parlamentari Liberal (8)

Es proposa modificar l'article 16, quedant redactat com segueix:

“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.

3. Els treballadors a temps parcial poden realitzar hores complementàries.

4. Es consideren hores complementàries, les realitzades en addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, de conformitat amb els següents requisits:

a) L'empresari només podrà demanar la realització d'hores complementàries quan així s'hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà incloure's en el contracte a temps parcial o pactar-se amb posterioritat al mateix, però constituirà en tot cas un pacte específic i es formalitzarà necessàriament per escrit.

b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball igual o inferior a trenta hores setmanals en còmput anual.

c) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries quina realització podrà ser requerida per l'empresari. El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del trenta per cent de les hores ordinàries objecte del contracte de treball.

d) El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de set dies naturals.

e) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís mínim de set dies naturals.

f) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i els descansos establerts en els articles 52.1 i 58.

g) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a hores ordinàries.

h) Les hores treballades que superin les hores complementàries seran considerades hores extraordinàries i es retribuiran com a tals.

Motivació

En els contractes a temps parcial es proposa introduir la regulació de les hores complementàries, que són les que es realitzen per sobre de les hores estipulades en el contracte, però amb un límit del 30% de les primeres i sense arribar mai a treballar la jornada completa.

Aquestes hores es retribuiran com a hores ordinàries, sense perjudici de que un cop superades les hores complementàries, aquests treballadors també puguin realitzar hores extraordinàries remunerades amb el pertinent increment legal.

Article 17. Contracte fix de caràcter discontinu

1. El contracte fix de caràcter discontinu és 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 repeteixen 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 persona assalariada convocada ha de contestar dins el termini de cinc dies naturals; altrament, s'entén que desisteix del contracte.

Esmena 38

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (16)

Es proposa la modificació de l'article 17 amb el redactat següent:

"Article 17. Contracte fix de caràcter discontinu

1. El contracte fix de caràcter discontinu és 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 repeteixen 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. **Hi ha tres requisits en què el treballador pot desobeir a la convocatòria. El primer d'ells és per causes de força major, es pot acollir a això el treballador què té el dret de tornar a ser cridat en següents ocasions. El**

segon és la baixa laboral justificada, de manera que el treballador ha de presentar la baixa mèdica i tindrà els mateixos beneficis que un treballador contractat de manera permanent. I finalment, la baixa voluntària és quan el treballador no acudeix a la crida de forma voluntària i es rescindirà el contracte de manera automàtica.

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

5. Aquesta modalitat de contracte es computa l'antiguitat, el dret a vacances i tots els altres avantatges que corresponguin a la persona assalariada des de l'inici del contracte i en funció de les hores de treball desenvolupades.”

Motivació

Es concreta per una banda, les causes per no acudir a la convocatòria, com alhora es clarifiquen els avantatges que tenen els assalariats amb aquesta modalitat de contracte.

Esmena 39 De modificació

Grup Mixt- PS (13)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 17 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“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 repeteixen en dates certes.(...)”

MOTIVACIÓ

Convé clarificar.

Esmena 40 De modificació

Grup Mixt- PS (14)

Es proposa modificar l'apartat 3 de l'article 17 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 17. Contracte fix de caràcter discontinu [...]

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 90.1.

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

MOTIVACIÓ

Clarifiquem i retornem al termini anterior.

Esmena 41 D'addició

Grup Mixt- PS (15)

Es proposa afegir un nou apartat 4 a l'article 17 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“(...)”

4. Als efectes del càlcul dels períodes de preavis i de la compensació econòmica regulada als articles 82 i 83 i de la indemnització per acomiadament improcedent, injustificat o fet en forma indeguda regulada a l'article 90, es tindran en compte els períodes efectivament treballats per la persona contractada com a fixa discontinua incrementats en un 25%.”

MOTIVACIÓ

Convé precisar per evitar dubtes o interpretacions diverses.

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 adopció o acolliment familiar, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal, víctima de la 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. Aquest article no li són aplicables les disposicions de l'article 14.4.

Esmena 42 **De supressió***Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (17)*

Es proposa la supressió de l'article 18.

Motivació

En coherència amb l'esmena 9 i 13.

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 dins les 48 hores següents a la contractació. 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.

Esmena 43 **De supressió***Grup Mixt- SDP (1)*

Es proposa de suprimir l'article 19. *Contracte per a treballs de curta durada*.

Motivació

Entenem que no queda justificat aquest article perquè el seu objecte ja està perfectament cobert pel contracte per durada determinada previst a l'art. 14. La flexibilitat i claredat d'aquest fan innecessària la modalitat indicada. A més, aquest contracte al qual ens referim ja preveu adequadament els sistemes contra el frau i abús (límits temporals, conversió en indefinit, etc.).

Cal tenir en compte que el contracte per temporada ja té una regulació pròpia a l'art. 15, a la qual no ens oposem.

Esmena 44 **De supressió***Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (18)*

Es proposa la supressió de l'article 19.

Motivació

En coherència amb l'esmena 9 i 13.

Esmena 45 **D'addició***Grup parlamentari Demòcrata (2)*

Es proposa afegir un nou article, al capítol tercer "Contractes de treball en funció de la durada" del Títol II "Contracte de treball", quedant redactat de la manera següent:

"Article [•]. *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 anual, i en què el salari es pacta per cada jornada de treball o sessió.

2. La successió de contractes d'aquest tipus en cap cas s'entendrà formalitzat per temps indefinit."

Motivació.

S'afegeix una nova tipologia contractual per donar resposta a relacions laborals que representen certes característiques que amb les tipologies contractuales vigents no acaben de rebre la cobertura legal suficient.

*Si s'accepta l'esmena, (i) caldrà renumerar tot l'articulat de la proposició de llei i (ii) caldrà modificar l'exposició de motius, si escau.

Capítol quart. Contractes de treball segons la modalitat específica de contractació**Secció primera. Contracte de menors****Article 20. Treball dels menors**

1. Sense excepció de cap mena, resta prohibida la contractació i la prestació de qualsevol treball, remunerat o gratuït, 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'affers 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 onze hores consecutives.

Esmena 46

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (19)

Es proposa la modificació de l'article 20 amb el redactat següent:

“Article 20. Treball dels menors

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

2. Els menors que tinguin **menys de setze** ~~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.~~

3. Els menors a partir de **setze** ~~quinze~~ anys **escolaritzats** i d'acord amb el que estableix ~~els~~ ~~apartats~~ l'apartat 2 i ~~3~~ anterior 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** ~~onze~~ hores consecutives.

4. Els menors de més de setze anys i que hagin finalitzat l'Educació Secundària Obligatòria i no continuïn estudiant poden treballar amb les mateixes condicions que la resta d'assalariats excepte en les que s'estableixen en l'apartat 3 d'aquest article i en l'article 22.”

Motivació

Es millora el redactat en el fet que els menors que estudien no poden treballar durant el període escolar. També es crea l'opció del menor que ha acabat l'ESO i no continua estudiant, i es

milloren els seus drets amb la resta d'assalariats tot i respectant la protecció pel fet de ser menors.

Esmena 47

De modificació

Grup parlamentari Liberal (9)

Es proposa modificar l'article 20, quedant redactat com segueix:

“Article 20. Treball dels menors

1. Sense excepció de cap mena, resta prohibida la contractació i la prestació de qualsevol treball, remunerat o ~~gratuït~~, 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.~~

3.4. 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 **onze dotze** hores consecutives.”

Motivació

No hi ha relació laboral sinó hi ha remuneració.

Per als menors que tinguin 15 anys, el límits de poder treballar durant les vacances escolars i fins a un màxim de 2 mesos per any natural, ja és suficient.

Es proposa suprimir el tercer apartat d'aquest article per coherència amb les nostres anteriors esmenes, ja que es fa referència a una relació que no és laboral sinó que es desenvolupa en l'àmbit educatiu.

Respecte a l'apartat 4 d'aquest article, es considera més adient, particularment en el cas

dels menors, que entre jornada i jornada de treball, el descans sigui d'almenys 12 hores consecutives.

Esmena 48

De modificació

Grup Mixt- PS (16)

Es proposa modificar l'article 20 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 20. Treball dels menors

1. Sense excepció de cap mena, resta prohibida la contractació i la prestació de qualsevol treball, remunerat o gratuït, 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~~ **sis** 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 ~~onze~~ **dotze** hores consecutives.

Els menors de 15 anys d'edat no poden treballar més de 6 hores diàries.

Els menors de 16 a 17 anys d'edat, no poden treballar més de 8 h diàries.”

MOTIVACIÓ

Retornem al redactat anterior. No considerem que aquests ritmes siguin convenients per menors d'edat que en cap cas s'adaptin a la disposició continguda en l'apartat 5 de l'article 22 de la proposició de Llei: “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 necessaris per assegurar-se que els ritmes biològics del menor queden garantits mitjançant un temps de descans prudencial entre els actuacions.

Article 21. 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, llevat del cas de treballs de menors escolaritzats a Andorra, lliurat per un metge autoritzat a exercir al Principat d'Andorra, que acrediti que el menor no té cap impediment que desaconselli 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 anual. L'empresari ha de mantenir arxivats els certificats mèdics, a disposició del Departament de Treball, durant un període de tres anys.

Esmena 49

De modificació

Grup parlamentari Liberal (10)

Es proposa modificar l'article 21, quedant redactat com segueix:

“Article 21. 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, ~~llevat del cas de treballs de menors escolaritzats a Andorra, lliurat pels facultatius o pels serveis de vigilància de la salut contractats per l'empresari per un metge autoritzat a exercir al Principat d'Andorra, que acrediti l'aptitud que del menor per desenvolupar la feina no té cap impediment que desaconselli 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 anual. L'empresari ha de mantenir arxivats els certificats mèdics, a disposició del Departament de Treball, durant un període de tres anys."~~

Motivació

Per tal d'evitar que es dupliquin innecessàriament els controls de salut, es proposa preveure que siguin els propis serveis de vigilància de la salut de l'empresa els que acreditin l'aptitud del menor per desenvolupar la feina, en concordança amb l'establert en la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball.

Es proposa també que es supprimeixi l'apartat 2 d'aquest article, atès que aquesta qüestió ja està regulada en la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball i desenvolupada àmpliament en el Reglament que regula els exàmens de salut laboral de data 14 de novembre del 2012.

Article 22. 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 setze 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 necessaris per assegurar-se que els ritmes biològics del menor queden garantits mitjançant un temps de descans prudencial entre els actuacions.

Esmena 50

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (20)

Es proposa la modificació de l'article 22 amb el redactat següent:

"Article 22. 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.~~

4.-5. També s'exceptuen de la prohibició les relacions laborals especials dels menors de **divuit** ~~setze~~ 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 necessaris per assegurar-se que els ritmes biològics del menor queden garantits mitjançant un temps de descans prudencial entre els actuacions.”

Motivació

L'article 23 ja determina les condicions del contracte d'aprenentatge o formació en menors, crec que incloure aquest tipus de contracte amb aquestes excepcions fan perdre el sentit de la finalitat de la modalitat de contracte que té per objecte la qualificació professional dels treballadors, en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa, amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

Aquest és un instrument destinat a afavorir la inserció laboral dels joves.

Esmena 51

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (2)

Es proposa modificar el paràgraf 2 del punt 1 de l'article 22 com el següent :

“A l'efecte d'aquest article, s'entén per nit el període comprès entre les **23H** i les **7H** del matí. (...)”

Motivació

En la pràctica empresarial, el període de nit està comprès entre les 23h i 7 h del matí de manera general sobretot en el sector turístic.

Esmena 52

De modificació

Grup Mixt- PS (17)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 22 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 22. 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 8** hores de l'endemà.”

MOTIVACIÓ

Mateixa motivació que a l'esmena anterior. Retornem al redactat anterior. No considerem que aquests ritmes siguin convenients per menors d'edat que en cap cas s'adaptin a la disposició continguda en l'apartat 5 de l'article 22 de la proposició de Llei: “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 necessaris per assegurar-se que els ritmes biològics del menor queden garantits mitjançant un temps de descans prudencial entre els actuacions.

Secció segona. Contracte d'aprenentatge o formació

Article 23. 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, 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 una seguretat total.

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.

Esmena 53**De modificació***Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (21)*

Es proposa la modificació de l'article 23 amb el redactat següent:

“Article 23. 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, **menor de 30 anys**, que necessiti formar-se per incorporar-se novament al mercat de treball en una professió o activitat diferent de la que ha desenvolupat anteriorment, 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 una seguretat total.

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

3. **La remuneració salarial no pot ser inferior al salari mínim sempre que es compleixin la totalitat de l'horari laboral, en cas de fer un horari reduït, el salari anirà en funció de les hores treballades en base al salari mínim o superior.**

4. **El contracte d'aprenentatge s'estableix en un imprès oficial facilitat pel Servei d'Inspecció de Treball, el qual ha d'estar signat per l'empresari i el representant legal de l'aprenent, o el mateix aprenent si està capacitats per signar-lo, i es presenta al Servei d'Inspecció de Treball perquè sigui aprovat, juntament amb la documentació prevista reglamentàriament.**

5. 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.”

Motivació

Tot i que els joves es trobin en període formatiu, no poden cobrar per sota del salari mínim, es cauria en una discriminació envers els joves que treballen i estudien durant l'estiu.

Alhora ha de quedar via llei el requisit del contracte oficial en aquests casos per poder tenir un control sobre aquesta modalitat de contracte i que es realitzi per la finalitat desitjada. Es limita l'edat en la qual es poden acollir en aquesta modalitat de contracte.

Esmena 54**De modificació***Grup parlamentari Liberal (11)*

Es proposa modificar l'article 23.1, quedant redactat com segueix:

“Article 23. 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 la mateixa professió en noves tècniques i noves competències**, 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 ~~una~~ **seguretat total**. (...)”

Motivació

Malgrat que aquest grup parlamentari liberal proposa incloure entre els drets dels assalariats, el dret en concret a la formació per tal d'adaptar-se a les modificacions esdevingudes en el seu lloc de treball, en determinats casos, pot resultar necessari un aprenentatge o formació més específica que únicament es podrà articular per mitjà d'un contracte d'aprenentatge o formació, motiu pel qual es proposa afegir aquest supòsit.

Finalment, es proposa suprimir la referència a una seguretat total, ja que seria a la pràctica impossible assolir un nivell de seguretat total i absoluta, com és lògic el treball s'ha de dur a terme amb les màximes condicions i garanties de seguretat, però la seguretat total no existeix.

Secció tercera. Altres modalitats específiques de contractes**Article 24. 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 dels afers socials han de coordinar les accions i els suports escaients.

Esmena 55

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (22)

Es proposa la modificació de l'article 24 amb el redactat següent:

"Article 24. 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 de risc d'exclusió social o persones que pertanyen a col·lectius de discapacitats i amb dificultats específiques per accedir o desenvolupar determinats llocs de treball, i que compleixin els altres requisits que s'estableixin reglamentàriament per assegurar una igualtat d'oportunitat efectiva.

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

Motivació

En els contractes d'inclusió sociolaboral només s'han d'acollir les persones en risc d'exclusió social i determinats casos de persones amb discapacitat. La resta de persones amb discapacitat, i tal i com diu la Convenció de Drets de les Persones amb Discapacitat han de tenir el dret de treballar amb les mateixes condicions de la resta de treballadors.

Article 25. 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. 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 compreguin 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.

Esmena 56

De supressió

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (23)

Es proposa la supressió de l'article 25.

Motivació

En coherència amb l'esmena 22.

Article 26. Contracte de pràctiques formatives

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

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

b) Que 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 poden ser remunerades o no, 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 22.4.

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.

Esmena 57

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (24)

Es proposa la modificació de l'article 26 amb el redactat següent:

“Article 26. Contracte de pràctiques formatives

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

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

b) Que 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 poden ser remunerades

o no, 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.

c) Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte de pràctiques formatives que es reprendrà un cop finalitzada la causa que ha provocat la interrupció.

~~3. En cas de treballs perillosos~~ Sempre s'ha de nomenar una persona encarregada de la seguretat de l'estudiant de conformitat amb la legislació relativa a seguretat i salut en el treball ~~l'article 22.4.~~

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.”

Motivació

Millora del redactat i aclareix les interrupcions dels períodes de pràctiques.

Esmena 58

De modificació

Grup parlamentari Liberal (12)

Es proposa modificar l'article 26.2.a), quedant redactat com segueix:

“Article 26. Contracte de pràctiques formatives **remunerades**

(...)

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** ~~poden~~ ser remunerades ~~o no~~, d'acord amb el que pactin les parts en el contracte. (...)”

Motivació

En coherència amb les nostres esmenes anteriors, si les pràctiques formatives no són remunerades es considera que no constitueixen relació laboral.

Article 27. 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 sense 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, perquè 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.

Esmena 59

De supressió

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (25)

Es proposa la supressió de l'article 27.

Motivació

En coherència amb l'esmena 9.

Esmena 60

De modificació

Grup parlamentari Liberal (13)

Es proposa modificar l'article 27.1, quedant redactat com segueix:

“Article 27. *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 **sense 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, perquè 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. (...)”

Motivació

La inscripció al Servei d'Ocupació ha de ser requisit necessari, per no generar confusió sobre el concepte sense ocupació.

Esmena 61

De supressió

Grup Mixt-PS (18)

Es proposa eliminar l'article 27 de la Proposició de llei.

“Article 27. 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 sense 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, perquè 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.”~~

MOTIVACIÓ

Aquest contracte és una nova aportació que precaritza el mercat de treball.

Article 28. 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 81.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.

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 82.1.

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 el nou contracte es pacta amb una jornada legal ordinària, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorra de Seguretat Social la pensió de jubilació per l'import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, sempre que el salari pactat sigui inferior a 1,5 vegades el salari mínim vigent, i només fins a assolir aquest llindar com a màxim. La cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l'import del salari pactat.

6. Si el nou contracte s'estableix amb una jornada reduïda, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorrana de Seguretat Social la pensió de jubilació per l'import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, però reduït de forma inversament proporcional a la reducció de la jornada que es pacti. La cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l'import del salari pactat.

Esmena 62**De supressió**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (26)

Es proposa la supressió de l'article 28.

Motivació

En coherència amb l'esmena 9.

Esmena 63**De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (3)

Es proposa modificar els punts 1, 2, 5 i 6 de l'article 28 "Contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada" com el següent:

1. Un cop s'ha extingit el contracte de treball d'acord amb l'article 81.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 **si les dues parts ho desitgen**, 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 de les parts d'any en any**.

(...)

5. Si el nou contracte es pacta amb una jornada legal ordinària, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorra de Seguretat Social la pensió de jubilació per l'import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, ~~sempre que el salari pactat sigui inferior a 1,5 vegades el salari mínim vigent, i només fins a assolir aquest llindar com a màxim.~~ La cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l'import del salari pactat. (...)

6. Si el nou contracte s'estableix amb una jornada reduïda, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorrana de Seguretat Social la pensió de jubilació per l'import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, ~~però reduït de forma inversament proporcional a la reducció de la jornada que es pacti.~~ La cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l'import del salari pactat.

Motivació

Opinem que és bo deixar el mercat decidir en el cas de la continuació de la relació laboral independentment del salari percebut ja que moltes empreses i treballadors altament qualificats o amb experiència estarien interessats en continuar la relació laboral sota unes condicions salarial més elevades que les esmentades.

Esmena 64**De modificació***Grup parlamentari Demòcrata (3)*

Es proposa modificar l'article 28, modificant el punt 5 i suprimint el punt 6, quedant redactat de la manera següent:

"Article 28. 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 81.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.

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 82.1.

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."

Motivació.

Ja que la redacció dels dos punts presten a confusió

Esmena 65**De modificació***Grup parlamentari Liberal (14)*

Es proposa modificar l'apartat 5 de l'article 28.

" (...) 5. Si el nou contracte es pacta amb una jornada legal ordinària, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorra de Seguretat Social la pensió de jubilació per l'import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, sempre que el salari pactat sigui inferior a 1,5 vegades el salari mínim vigent, i només fins a assolir aquest llindar com a màxim. La cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l'import del salari pactat. (...) "

Motivació

Proposem eliminar la limitació econòmica.

Esmena 66**De supressió***Grup Mixt- PS (19)*

Es proposa eliminar l'article 28 de la Proposició de llei.

~~"Article 28. 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 81.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.~~

~~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 82.1.~~

~~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 el nou contracte es pacta amb una jornada legal ordinària, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorra de Seguretat Social la pensió de jubilació per l'import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, sempre que el salari pactat sigui inferior a 1,5 vegades el salari mínim vigent, i només fins a assolir aquest llindar com a màxim. La cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l'import del salari pactat.~~

~~6. Si el nou contracte s'estableix amb una jornada reduïda, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorrana de Seguretat Social la pensió de jubilació per l'import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, però reduït de forma inversament proporcional a la reducció de la jornada que es pacti. La cotització a càrrec de l'empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l'import del salari pactat."~~

MOTIVACIÓ

Aquest contracte és una nova aportació que precaritza el mercat de treball.

Esmena 67**D'addició**

Grup Mixt- Silvia Eloïsa Bonet (27)

Es proposa l'addició d'un nou article

“Article X. Contracte de treball a distància

1. Tindrà la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc lliurement elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.

2. Qualsevol treballador pot ser contractat a través de qualsevol tipus de contracte en aquesta modalitat. El contracte inicial com si és posterior, li són aplicables les regles que conté aquesta Llei.

3. Els treballadors a distància tindran els mateixos drets i deures que els que presten els seus serveis en el centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el mateix de manera presencial. Especialment, el treballador a distància té dret a percebre la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i funcions.

4. L'empresari per tal de possibilitar la mobilitat i promoció, ha d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per al seu desenvolupament presencial en els seus centres de treball.”

Motivació

S'incorpora la modalitat de treball a distància, en vista de l'evolució del mercat laboral i per promocionar la conciliació de la vida familiar i laboral.

Esmena 68**D'addició**

Grup Mixt- PS (20)

Es proposa afegir un nou article al final del **Capítol quart. Contractes de treball segons la modalitat específica de contractació** de la Proposició de llei.

“Article XX. Contracte de teletreball

1. El contracte de teletreball es refereix a tota forma d'organització del treball en la qual un treball que es pot realitzar dins dels locals de l'empresa s'efectua per un assalariat fora d'aquests de manera voluntària i utilitzant les tecnologies de la informació i de la comunicació.

2. El contracte de teletreball es pot constituir en el moment de la contractació o bé es pot canviar la modalitat de treball d'un assalariat en plantilla de l'empresa.

3. El treballador i l'empresa formalitzen un acord que regularitzi el contracte de teletreball en el qual:

a) Les condicions de reversibilitat del contracte de teletreball en contracte de treball dins dels locals de l'empresa. Les modalitats d'acceptació del contracte de teletreball per part de l'assalariat

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

c) La determinació dels espais horaris en que el patró pot contactar amb l'assalariat amb contracte de teletreball.

4. L'empresari o patró, s'encarrega de facilitar, instal·lar i fer el manteniment dels equipaments i els costos de comunicacions necessaris pel teletreball.

5. El teletreballador té els mateixos drets que l'assalariat que exerceix la seva tasca dins dels locals de l'empresa. El refús d'un lloc de teletreball per part d'un assalariat no és motiu de ruptura del contracte de treball.

6. Un accident ocorregut en el lloc en que treballa el teletreballador es considera un accident de treball.”

MOTIVACIÓ

Considerem adient afegir la figura del contracte de teletreball vigent arreu i regulat per la directiva europea del 2002.

Esmena 69**D'addició**

Grup parlamentari Liberal (15)

Es proposa addicionar un article 29, amb el següent redactat:

“Article 29. Contracte de treball a distància

1. Tindrà la consideració de treball a distància aquell en què la prestació del treball es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o en un lloc triat per aquest, de forma alternativa al seu desenvolupament presencial en el centre de treball de l'empresa.

2. Els treballadors a distància tindran els mateixos drets que els que presten els seus serveis en el centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització del treball en el mateix de forma presencial.”

Motivació

Es important preveure aquesta modalitat de contractació, a la que la proposició de llei no ha fet cap tipus de referència.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la renumeració de l'articulat.

Esmena 70

D'addició

Grup parlamentari Liberal (16)

Es proposa addicionar un article 30, amb el següent redactat:

“Article 30. Contracte per objectius o per productivitat

1. El contracte de treball per objectius o per productivitat és aquell en què la remuneració es pacta en base a la quantitat d'unitats, obres o tasques que el treballador realitzi en una jornada determinada.

2. El període de temps raonable que representi aquesta feina, tenint en compte l'esforç estàndard requerit per a la seva realització, ha de ser remunerat com a mínim respectant el salari mínim interprofessional. No es pot utilitzar aquest contracte per pagar menys del que és just per aquesta mateixa feina.

3. El període de pagament pot ser diari, setmanal, quinzenal, o com a màxim mensual.

4. Els treballadors per objectius o per productivitat tenen els mateixos drets que la resta de treballadors.”

Motivació

Es considera també important afegir, entre les modalitats de contractació, el contracte per objectius o per productivitat on es pacta un valor per cada unitat produïda, el que suposa millorar la productivitat del treballador i a la vegada l'empresa racionalitza les despeses laborals perquè només paga pel què el treballador faci efectivament.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la renumeració de l'articulat.

Capítol cinquè. *Suspensió del contracte de treball*

Article 29. 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, 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, 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.

g) Cas fortuït i 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.

Esmena 71

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (28)

Es proposa la modificació de l'article 29 amb el redactat següent:

“Article 29. 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 que gaudia**, 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, 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 o **excedència amb reserva de plaça**.

g) Cas fortuït i 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.”

Motivació

Es fan millores de redactat i s'inclou la modalitat d'excedència amb reserva de plaça únicament per poder tenir dret de conservar el lloc de treball i mantenir el còmput d'antiguitat en el cas d'estar designat o elegit per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

Article 30. 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. La persona assalariada ha de comunicar a l'empresa, 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 o administrativa, 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 total transitòria 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, es computa tot el període.
- b) En els supòsits de baixa mèdica per causa de malaltia o accident que no sigui de treball, no es computa quan la durada de la baixa o de les baixes sigui superior a 120 dies naturals durant els dotze mesos anteriors.

Esmena 72**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (29)

Es proposa la modificació de l'article 30 amb el redactat següent:

“Article 30. 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, 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 **de part del metge tractant** o l'alta administrativa 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 total-transitòria** es computa sempre. Per

meritar 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 **comú** o accident que no sigui de treball, no es computa quan la durada de la baixa o de les baixes sigui superior a 120 dies naturals durant els dotze mesos anteriors.”

Motivació

Es millora el redactat i s'incorpora les malalties professionals, tal i com està a la llei de la CASS.

Esmena 73**De modificació**

Grup parlamentari Liberal (17)

Es proposa modificar l'article 30.1, quedant redactat com segueix:

“Article 30. 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. La persona assalariada ha de comunicar a l'empresa, **directament o per persona interposada**, 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 o administrativa, comunicada per la Caixa Andorrana de Seguretat Social. (...)”

Motivació

Les persones en situació d'incapacitat temporal sovint es troben personalment impossibilitades per tal de fer arribar per elles mateixes la corresponent comunicació a l'empresari, i s'ha de preveure que aquesta comunicació també es pugui fer per persona interposada.

Esmena 74**De modificació**

Grup Mixt- PS (21)

Es proposa modificar l'article 30 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 30. 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. La persona assalariada ha de comunicar a l'empresa, 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 o administrativa, 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 total transitòria 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, es computa tot el període.

b) En els supòsits de baixa mèdica per causa de malaltia o accident que no sigui de treball, ~~no es computa quan la durada de la baixa o de les baixes sigui superior a 120 dies naturals durant els dotze mesos anteriors~~ es meritjen vacances durant els quatre primers mesos de baixa mèdica.”

MOTIVACIÓ

Redactat més entenedor.

Article 31. Descans per maternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans de 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 pediatria que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, en tots els casos d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava) o organisme similar que pogués exercir les seves competències en el futur.

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, la parella legal pot, si així ho decideixen els progenitors, substituir la mare i gaudir de la resta del descans de maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

4. En aquest supòsit, abans d'iniciar-se el període de descans per maternitat o durant el mes posterior a la data del part, tant la mare com la parella legal 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 assegurí 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, la parella legal, 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.

Esmena 75

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (30)

Es proposa la modificació de l'article 31 amb el redactat següent:

“Article 31. Descans per maternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans de 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 pediatria que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, en tots els casos d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava) ~~o organisme similar que pogués exercir les seves competències en el futur.~~

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, la parella legal pot, si així ho decideixen els progenitors, substituir la mare i gaudir de la resta del descans

de maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

4. En aquest supòsit, abans d'iniciar-se el període de descans per maternitat o durant el mes posterior a la data del part, tant la mare com la parella legal 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 assegurí 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, la parella legal, 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 i **no altera cap de les condicions laborals que disposes tant la mare com la parella legal abans del descans de maternitat.**"

Motivació

En el punt 1 es deixa el mateix redactat que hi ha a la llei de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, fet a Nova York el 13 de desembre del 2006 amb el còmput de setmanes proposat.

S'aclareix que les condicions laborals de que disposaven tant la mare com la parella legal no poden canviar un cop es reincorporen al treball, sempre i quan no sigui una sol·licitud formal de la mare.

Motivació

Per afavorir la conciliació familiar.

Esmena 77

De modificació

Grup Mixt- PS (22)

Es proposa modificar l'article 31 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 31. Descans per maternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant **vint-i-sis** setmanes per causa de descans de 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) o organisme similar que pugués exercir les seves competències en el futur.

Tanmateix, 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, la mare o la parella que gaudeix del descans de maternitat, pot de manera voluntària allargar el temps de descans que li quedi per complir en un 25% o un 50%. L'exercici d'aquesta facultat ha de ser notificar per escrit, amb un mes d'antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa, i prendrà efecte un cop la Caixa Andorrana de Seguretat Social hagi resolt favorablement al respecte i d'acord amb la legislació aplicable.

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, la parella ~~legal~~ pot, si així ho decideixen els progenitors,

Esmena 76

De modificació

Grup parlamentari Liberal (18)

Es proposa modificar l'article 31.1, quedant redactat com segueix:

"Article 31. Descans per maternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant **vint-i-sis** setmanes per causa de descans de 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) o organisme similar que pugués exercir les seves competències en el futur. (...) "

substituir la mare i gaudir de la resta del descans de maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

4. En els supòsits previstos als apartats 3. i 4. anteriors, abans d'iniciar-se el període de descans per maternitat o durant el mes posterior a la data del part, tant la mare com la parella ~~legal~~ 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. 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, la mare o la parella que gaudeix del descans de maternitat, pot de manera voluntària reiniciar la relació laboral a temps parcial. En aquest cas la jornada laboral podrà ser reduïda, a elecció de l'empleat un 25% o un 50% de la seva jornada ordinària.

El període durant el qual es realitza dita reducció de jornada és el resultant de restar a vint-i-sis setmanes el període efectuat de descans de maternitat i allargar el temps resultant incrementant-lo en un 25% o un 50% segons el tipus de reducció de jornada escollit, de manera que el temps total de descans de maternitat efectiu, complet i parcial, no superi l'equivalent a les vint-i-sis setmanes referides a l'apartat 1 del present article.

En el cas que s'opti per aquesta facultat, la persona treballadora es reincorpora al seu lloc de treball en els termes referits al present article durant el període d'allargament i en les mateixes condicions que abans de l'inici de la suspensió una vegada finalitzat el període de descans.

L'exercici d'aquesta facultat, o qualsevol canvi en la mateixa, ha de ser notificar per escrit, amb un mes d'antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa.

5 6. En cas de mort de la mare, la parella ~~legal~~, 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—7. El termini de suspensió per maternitat computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa."

MOTIVACIÓ

Proposem l'allargament el descans de maternitat a demanda del/de la treballador/a tot percebent una prestació inferior de manera proporcional.

L'allargament del descans per maternitat es pot gaudir sota la forma d'una reducció de jornada i així flexibilitzar els horaris laborals de la mare, del pare o de la parella.

Eliminem el concepte de parella legal.

Article 32. Descans per a la parella legal

1. La relació laboral queda en suspens, per a la parella legal, 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 per a la parella legal, aquesta 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 a la parella legal es pot iniciar, a l'elecció d'aquesta, o bé des de l'endemà de la finalització del període de quatre dies naturals regulat a l'article 65.1.d), o bé a partir de l'endemà del dia en què la mare hagi finalitzat el seu període de descans per maternitat.

4. El termini de suspensió per a la parella legal computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Esmena 78

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (31)

Es proposa la modificació de l'article 32 amb el redactat següent:

"Article 32. Descans per a la parella legal **per naixement o adopció**

1. La relació laboral queda en suspens, per a la parella legal, durant quatre setmanes per causa de descans **per naixement o adopció**.

Aquest període pot ser ampliat fins a una setmana més quan l'infant tingui una discapacitat dictaminada per un metge pediatra que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. Abans d'iniciar-se el període de descans per a la parella legal, aquesta 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 naixement o adopció de la parella legal és d'obligat compliment.

4 3. El període de descans per a la parella legal es pot iniciar, a l'elecció d'aquesta, o bé des de l'endemà de la finalització del període de quatre dies ~~laborables naturals~~ regulat a l'article 65.1.d), o bé a partir de l'endemà del dia en què la mare hagi finalitzat el seu període de descans per maternitat.

5 4. El termini de suspensió per a la parella legal computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa **i no altera cap de les condicions laborals que disposa la parella legal abans del descans.**"

Motivació

S'incorpora l'obligatorietat en el compliment del període de descans per part de la parella legal. I el punt 4 en coherència amb l'esmena 55

Esmena 79

De modificació

Grup Mixt- PS (23)

Es proposa modificar l'article 32 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 32. Descans per a la parella ~~legal~~

1. La relació laboral queda en suspens, per a la parella ~~legal~~ **que reconegui 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 per a la parella ~~legal~~, aquesta 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 a la parella ~~legal~~ es pot iniciar **en qualsevol moment des de l'endemà, a l'elecció d'aquesta, o bé des de l'endemà** de la finalització del període de quatre dies naturals regulat a l'article 65.1.d), **i com a molt tard o bé a partir de** l'endemà del dia en què la mare hagi finalitzat el seu període de descans per maternitat.

4. El termini de suspensió per a la parella ~~legal~~ computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa."

MOTIVACIÓ

Donem més llibertat per a triar el moment que més convingui a la família i reconeixem el dret al progenitor a gaudir del període de descans sense haver de ser parella legalitzada.

Article 33. 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, la parella legal o la mare adoptants, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de descans pugui superar el període previst.

3. Abans d'iniciar-se el període de descans per adopció, tant la mare com la parella legal adoptants 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'adoptat és el fill d'un dels adoptants.

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

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

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

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

Esmena 80

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (32)

Es proposa la modificació de l'article 33 amb el redactat següent:

“Article 33. Descans per adopció

1. La relació laboral **d'un membre de la parella adoptant** 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 pediatria 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 **membre de la parella legal o, en cas de famílies monoparentals la mare o pare** adoptants, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de descans pugui superar el període previst.

3. Aquest supòsit no eximeix les obligacions de descans per a la parella legal per naixement o adopció sobre l'altre membre de la parella adoptant recollides a l'article 32.

4.-3. Abans d'iniciar-se el període de descans per adopció, tant la mare com la parella legal adoptants 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.

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

6.-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'autè del batlle que pronuncia la preadopció, o, si és el cas, l'adopció directa.

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

7.-6. El termini de suspensió per adopció computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa i **no altera cap de les condicions laborals que disposa el membre de la parella legal abans del descans.**”

Motivació

En coherència amb les esmenes anteriors.

Esmena 81

De modificació

Grup Mixt- PS (24)

Es proposa modificar l'article 33 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 33. Descans per adopció

1. La relació laboral queda en suspens durant **vint-i-sis** 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 pediatria 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).

Tanmateix, la persona que gaudeix del descans d'adopció pot de manera voluntària allargar el temps de descans que li quedi per complir en un 25% o un 50%. L'exercici d'aquesta facultat ha de ser notificar per escrit, amb un mes d'antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa.

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

~~3. Abans d'iniciar-se el període de descans per adopció, tant la mare com la parella legal adoptants 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.~~

S'ha de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen abans d'iniciar-se el període de descans per adopció.

3.-4. La persona que gaudeix del descans d'adopció pot de manera voluntària reiniciar la relació laboral a temps parcial. En aquest cas la jornada laboral podrà ser reduïda, a elecció de l'empleat un 25% o un 50% de la seva jornada ordinària.

El període durant el qual es realitza dita reducció de jornada és el resultant de restar a vint-i-sis setmanes el període efectuat de descans de adopció i allargar el temps resultant incrementant-lo en un 25% o un 50% segons el tipus de reducció de jornada escollit, de manera que el temps total de descans d'adopció

efectiu, complet i parcial, no superi l'equivalent a les vint-i-sis setmanes referides a l'apartat 1 del present article.

En el cas que s'opti per aquesta facultat, la persona treballadora es reincorpora al seu lloc de treball en els termes referits al present article durant el període d'allargament i en les mateixes condicions que abans de l'inici de la suspensió una vegada finalitat el període de descans.

L'exercici d'aquesta facultat, o qualsevol canvi en la mateixa, ha de ser notificat per escrit, amb un mes d'antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa.

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

5.6. 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'adoptat.

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

MOTIVACIÓ

Proposem l'allargament del descans per adopció a demanda del/de la treballador/a tot percebent una prestació inferior de manera proporcional.

L'allargament del descans per adopció es pot gaudir sota la forma d'una reducció de jornada i així flexibilitzar els horaris laborals de la mare, del pare o de la parella.

Eliminem el concepte de parella legal.

Article 34. 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 l'acolliment familiar, la família acollidora ha de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans per l'acolliment familiar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen.

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

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

Esmena 82

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (33)

Es proposa la modificació de l'article 34 amb el redactat següent:

"Article 34. 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 l'acolliment familiar, la família acollidora ha de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans per l'acolliment familiar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen.

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

6. El termini de suspensió per l'acolliment familiar d'infants computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa **i no altera cap de les condicions laborals que disposen els membres de la parella legal abans del descans.**"

Motivació

En coherència amb les esmenes anteriors.

Esmena 83 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (19)

Es proposa modificar l'article 34.1, quedant redactat com segueix:

"Article 34. *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 i 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.(...)"

Motivació

Es considera que el dret al descans per acolliment familiar s'ha de conferir en tot cas, amb independència de l'edat o de qualsevol circumstància de l'infant acollit.

Article 35. 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 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.

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

Esmena 84 **De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (34)

Es proposa la modificació de l'article 35 amb el redactat següent:

"Article 35. 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 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 permís 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 que disposa la mare abans del descans per risc durant l'embaràs.**"

Motivació

En coherència amb les esmenes anteriors.

Article 36. Víctima de la 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 la 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 interposada, 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.

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

Esmena 85 **De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (35)

Es proposa la modificació de l'article 36 amb el redactat següent:

“Article 36. Víctima de la 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 la 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 interposada, la seva absència al treball a causa de ser víctima de violència de gènere, acreditant aquesta circumstància o bé mitjançant la denúncia interposada davant l'autoritat competent i l'informe facultatiu corresponent o bé a través d'un informe del departament de serveis socials.

3. Aquest termini pot ser ampliat per decisió de l'autoritat judicial competent o per un informe del departament de serveis socials.

~~4.3.~~ Aquest termini de suspensió computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa i no altera cap de les condicions laborals que disposa la dona víctima de violència de gènere abans de la suspensió de la relació laboral.”

Motivació

L'article 14 de la llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica diu “*L'assistència social, sanitària, psicològica i jurídica, i la resta de mesures d'intervenció, són reconegudes amb independència de la voluntat de les víctimes d'emprendre accions legals o de fer de testimoni contra la persona agressora.*”, tal i com estava redactat l'article només es pot acreditar la condició de víctima de violència de gènere si ha denunciat els fets davant de

l'autoritat judicial, fet contrari a la filosofia de la llei degut a que el nombre de denúncies és molt baix i per aquest motiu la Llei 1/2015 no condiciona l'acreditació a la denúncia, per aquest motiu si es deixa l'article tal i com està al projecte original, serà contrari a la Llei 1/2015.

Esmena 86 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (20)

Es proposa modificar l'article 36.2, quedant redactat com segueix:

“Article 36. Víctima de la violència de gènere

(...)”

2. La persona assalariada ha de notificar en el termini de tres dies naturals a l'empresari, directament o per persona interposada, la seva absència al treball a causa de ser víctima de violència de gènere, ~~acreditant aquesta circumstància mitjançant la denúncia interposada davant l'autoritat competent i l'informe facultatiu corresponent.~~ (...)”

Motivació

Considerem important revisar les obligacions d'acreditació establertes en aquest article, per tal de no ampliar la victimització de la persona afectada.

Article 37. 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 interposada, la seva absència al treball a causa de la privació de llibertat.

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

Article 38. 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 de tres mesos 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, l'adopció o l'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, la persona assalariada hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

d) Els períodes durant els quals la persona assalariada està en situació d'excedència no computen a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

2. Excedències pactades:

També es poden pactar de mutu acord per altres motius.

a) 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.

b) Els períodes durant els quals la persona assalariada està en situació d'excedència no computen a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

Esmena 87

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (36)

Es proposa la modificació de l'article 38 amb el redactat següent:

"Article 38. 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 de tres mesos 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, l'adopció o l'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, la persona assalariada hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

d) Els períodes durant els quals la persona assalariada està en situació d'excedència no computen a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

2. Excedències pactades:

També es poden pactar de mutu acord per altres motius.

a) 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.

b) Els períodes durant els quals la persona assalariada està en situació d'excedència no computen a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

3. Excedències amb reserva de plaça:

En aquest cas la persona assalariada es podrà acollir per poder donar resposta a un càrrec de responsabilitat política que l'impedeixi el desenvolupament normal de la seva activitat laboral.

El període en el qual la persona assalariada està en situació d'excedència computen a efectes del càlcul d'antiguitat a l'empresa i no altera cap de les condicions laborals que disposa la persona assalariada abans de la suspensió de la relació laboral."

Motivació

S'incorpora la possibilitat de la reserva amb reserva de plaça per poder fomentar que des del sector privat es pugui participar en els càrrecs polítics sense perjudici de perdre la feina un cop finalitzat el càrrec de responsabilitat. S'equiparen als drets que disposen els treballadors de l'àmbit públic.

Esmena 88

De modificació

Grup parlamentari Liberal (21)

Es proposa modificar l'article 38.1.a), quedant redactat com segueix:

"Article 38. 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 de tres mesos 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, i al seu cas per adopció, que per accident, malaltia o discapacitat no puguin portar una vida autònoma o siguin dependents. (...)”

Motivació

En deguda aplicació del principi d'equiparació, el parentiu per adopció ha de produir els mateixos efectes que el parentiu per consanguinitat.

Esmena 89

De modificació

Grup Mixt- PS (25)

Es proposa modificar l'article 38 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 38. Excedències

1. Excedència per tenir cura de familiars:

a) La persona assalariada que faci més de ~~tres~~ dos anys que està al servei de l'empresa té dret a demanar i obtenir una excedència, per termini ~~de tres mesos 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. La reincorporació de la persona assalariada s'efectua en els termes previstos per Aquesta excedència s'equipara a la suspensió a què fa referència l'article 29.1 a l'efecte de la reincorporació.~~

c) La notificació s'ha de fer dins els sis mesos anteriors o posteriors al naixement, l'adopció o l'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, la persona assalariada hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

d) Els períodes durant els quals la persona assalariada està en situació d'excedència no computen a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

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

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

A efectes del present article 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, càrrec de Secretari d'Estat, Cap de gabinet del Cap de Govern, Interventor general, director d'un organisme autònom o entitat parapública, ambaixador del Principat d'Andorra, Secretari general del comú o representant davant 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.

b) La notificació de la petició de l'excedència s'ha de fer per escrit en el termini mínim d'un mes abans de que sigui efectiva.

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

d) Aquesta excedència s'equipara a la suspensió a què fa referència l'article 29.1 a l'efecte de la reincorporació.

e) Pel cas de renovar-se el mateix càrrec, la persona assalariada podrà sol·licitar al patró, que hi haurà d'accedir, una pròrroga de l'excedència per la durada del nou mandat. Aquest supòsit s'haurà de notificar per escrit al patró en el termini raonable més breu possible.

3. Excedències pactades: També es poden pactar de mutu acord per altres motius.

a) 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.

b) Els períodes durant els quals la persona assalariada està en situació d'excedència no

computen a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.”

MOTIVACIÓ

Proposem el mateix termini vigent d'anys treballats per tenir dret a excedència a l'apartat 1.a) i termini de mínim d'un mes enlloc de tres, perquè no entenem l'obligació de tres mesos.

S'introdueix un nou apartat 2 que contempla l'excedència per l'exercici d'un càrrec públic o polític.

En el cas de ser acceptada aquesta esmena, el punt 2 s'hauria de renombrar i passaria a ser el punt 3.

Article 39. *Cas fortuït i força major temporal*

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

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

3. L'empresa, en el termini màxim de 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.

Esmena 90

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (37)

Es proposa la modificació de l'article 39 amb el redactat següent:

“Article 39. *Cas fortuït i força major temporal*

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

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

3. L'empresa, en el termini màxim de 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.

La resolució preceptiva de l'aplicació de la suspensió del contracte de treball per cas fortuït i força major va condicionada a que l'empresa tingui al corrent tots els pagaments de les cotitzacions del tots els treballadors a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

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.

6. Un cop es resolgui la situació de cas fortuït o força major es reprendran els contractes laborals afectats amb les mateixes condicions que es trobaven abans de la suspensió.”

Motivació

En aquest tipus de suspensió del contracte laboral cal insistir en el compliment de les obligacions de tenir al corrent les cotitzacions a la CASS degut a que els assalariats continuen amb la cobertura sanitària, i no ha de ser responsabilitat d'ells demostrar-ho, sinó de l'empresari. S'aclareix que passa un cop finalitzat o resolt el cas fortuït o de força major amb els contractes de treball que es troben en suspens.

Esmena 91 De modificació

Grup parlamentari Liberal (22)

Es proposa modificar l'article 39.5, quedant redactat com segueix:

“Article 39. *Cas fortuït i força major temporal*
(...)”

5. Durant el termini de suspensió del contracte laboral per cas fortuït o força major, la persona assalariada **no percep el salari i** 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.”

Motivació

Considerem necessari que aquest precepte especifiqui la principal conseqüència ~~de la~~ de la suspensió del contracte de treball per cas fortuït o força major temporal, quina és la manca de percepció del salari.

Article 40. 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.

Esmena 92 De supressió

Grup Mixt- PS (26)

Es proposa eliminar l'apartat 1 de l'article 40 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 40. 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 sense un motiu justificat, es considera desistida de forma unilateral del contracte de treball.” (...)~~

MOTIVACIÓ

El desistiment no es pot presumir en cap acomiadament disciplinari, ja que existeixen diverses sentències de la Sala Civil del TS en aquest sentit.

Capítol sisè. Prestació de treball de la persona assalariada

Secció primera. Drets i obligacions dels assalariats

Article 41. 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 d'observar 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.

Esmena 93 De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (38)

Es proposa la modificació de l'article 41 amb el redactat següent:

“Article 41. 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 d'observar~~ 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.”

Motivació

Millora el redactat.

Article 42. 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 instar conflictes col·lectius.
- f) A exercir el dret de vaga o a no exercir-lo.
- 2. En l'execució del contracte de treball la persona assalariada té dret:
 - a) A l'ocupació efectiva.
 - b) A la formació i a la promoció per mitjà del treball.
 - 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 raons de gènere, estat civil, raça, origen, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, sexe, afiliació o no-afiliació a una organització sindical o qualsevol altra condició social, personal o cultural.
 - 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.

Esmena 94

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (39)

Es proposa la modificació de l'article 42 amb el redactat següent:

“Article 42. 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 instar conflictes col·lectius.
- f) A exercir el dret de vaga o a no exercir-lo.

g) Reunió

h) Informació, consulta i participació a l'empresa

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

- a) A l'ocupació efectiva.
- b) A la formació i a la promoció per mitjà del treball.
- 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 raons de gènere, estat civil, raça, **discapacitat**, origen, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, sexe, afiliació o no-afiliació a una organització sindical **o política** o qualsevol altra condició social, personal o cultural.
- f) A afiliar-se a una organització sindical o a una associació professional, o a no fer-ho. **En cas de les professionals titulades regulades a la Llei 6/2008, del 15 de maig, la col·legiació serà obligatòria per poder dur a terme l'activitat professional.**
- 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.”

Motivació

S'incorporen el dret de reunió i d'informació i participació en l'empresa. Alhora s'incorpora l'obligació d'estar col·legiat per poder desenvolupar l'activitat assalariada dels professionals regulats a la llei 6/2008, del 15 de maig d'exercici de professions titulades i de col·legis i associacions professionals.

Esmena 95 De modificació

Grup parlamentari Liberal (23)

Es proposa modificar l'article 42.1.e), quedant redactat com segueix:

“Article 42. Drets de la persona assalariada

1. La persona assalariada té els drets següents:

(...)

e) ~~A instar conflictes col·lectius~~ adoptar mesures de conflicte col·lectiu.

f) A exercir el dret de vaga o a no exercir-lo.

g) A exercitar el dret de reunió. (...)”

Motivació

S'hi troba a faltar el dret de reunió, que es regula posteriorment en l'article 102 de la pròpia Llei.

Esmena 96 De modificació

Grup parlamentari Liberal (24)

Es proposa modificar l'article 42.2, quedant redactat com segueix:

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

(...)

~~b) A la formació i a la promoció per mitjà del treball~~ **A la promoció i formació professional en el treball, inclosa la dirigida a la seva adaptació a les modificacions esdevingudes en el lloc de treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seva major 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 raons de gènere, estat civil, **edat dins els límits establerts per aquesta Llei**, raça, origen, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, sexe, afiliació o no-afiliació a una organització sindical o qualsevol altra condició social, personal o cultural.

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.

Motivació

S'ha de fomentar la formació i la promoció dins de l'empresa, incloent específicament el dret dels assalariats a rebre la formació que permeti la seva adaptació a les modificacions esdevingudes en el lloc de treball tenint en compte l'enorme evolució que experimenten les tècniques i mitjans de producció, i per tal d'afavorir en conjunt l'evolució del mercat de treball.

Article 43. Obediència i diligència

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

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, fixers, 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, o quan constitueixin un incompliment a les mesures de seguretat i salut en el treball i quan signifiquin una exposició a un risc

superior al que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

Esmena 97

De modificació

Grup Mixt- Silvia Eloïsa Bonet (40)

Es proposa la modificació de l'article 43 amb el redactat següent:

**“Article 43. Deures de les persones assalariades
~~Obediència i diligència~~**

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

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, fixers, 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, o quan constitueixin un incompliment a les mesures de seguretat i salut en el treball i quan signifiquin una exposició a un risc superior al que sigui inherent a l'exercici de la seva professió. **En aquest cas la persona assalariada ha de comunicar al departament de treball les ordres rebudes per part de l'empresari i que sigui aquest departament qui determini si són contràries a la legislació o no.”**

Motivació

Es millora el redactat, és millor parlar de deures que no d'obediència.

Esmena 98

De modificació

Grup Mixt- PS (27)

Es proposa modificar el títol de l'article 43 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 43. ~~Obediència i diligència~~ Diligència”

MOTIVACIÓ

El terme és infantilitzant i a més no es recull en el contingut de l'article. La relació de treball és una relació d'interès recíproc no un relació de submissió del treballador al patró.

Article 44. 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.

Esmena 99

De modificació

Grup Mixt- PS (28)

Es proposa modificar l'apartat 5 de l'article 44 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 44. 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 quitanxa l'import que resulti d'aplicar la graduació proporcional i, si és el cas, reclamar l'import restant davant la jurisdicció competent.”

MOTIVACIÓ

No ens sembla adequada l'acció unilateral de l'empresari per poder descomptar quantitats de la quitanxa sense intervenció judicial.

L'empresari com l'assalariat ha de recórrer a la justícia.

Article 45. 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.

Esmena 100

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (41)

Es proposa la modificació de l'article 45 amb el redactat següent:

“Article 45. 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.~~

1 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, **mentrestant duri la relació laboral**, com 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.

2. 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.”

Motivació

Es suprimeix l'apartat 1 ja que inclou a tot tipus de treballs, i la llei no prohibeix que una persona assalariada pugui treballar a més llocs i que aquest fet s'hagi de comunicar en tots els casos, penso que crea indefensió a la persona assalariada. Majoritàriament aquest casos es troben relacionats amb els salaris baixos que obliguen a moltes persones a treballar en diversos llocs per assolir un salari digne que cobreixi les seves necessitats.

Esmena 101

De modificació

Grup parlamentari Liberal (25)

Es proposa modificar l'article 45, quedant redactat com segueix:

“Article 45. 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

quan s'estimi concurrència deslleial, llevat d'autorització expressa.

No obstant, en les activitats que comportin un risc per a la seguretat de la pròpia persona assalariada o de tercers que figurin reglamentàriament establertes, la persona assalariada té l'obligació de respectar el descans diari mínim i el descans setmanal mínim legalment establerts, i no podrà realitzar cap altre treball que per la suma de les dues jornades de treball comporti vulnerar els descansos mínims abans referits.”

Motivació

En els casos en què no s'hagi pactat dedicació exclusiva a l'empresa, es considera excessiu que el treballador no pugui treballar en una altra empresa del mateix ram d'activitat que és el que correspon a la seva professió, i la prohibició únicament hauria d'abastar els casos en què s'estimi que existeix concurrència deslleial.

No obstant, resulta imprescindible preveure l'obligació dels treballadors de respectar el descans mínim diari i el descans setmanal legalment establert, en els supòsits d'activitats que comportin un risc per a la seguretat del propi treballador o de tercers.

Article 46. 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.

Esmena 102

D'addició

Grup parlamentari Liberal (26)

Es proposa addicionar un article 47, amb el següent redactat:

“Article 47. *Grups i nivells professionals d'adscripció dels assalariats i lloc de la prestació*

1. S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals o tècniques, les qualificacions requerides o el contingut general de la prestació del treball, i que pot incloure distintes funcions o especialitats professionals.

El grup pot tenir nivells diferents en funció de la retribució salarial per raó del grau de responsabilitat o coneixements.

2. Tota persona assalariada ha de ser adscrita en un grup professional i, si escau, en un nivell

professional, d'acord amb les funcions i els continguts dels treball que ha de desenvolupar. L'adscripció es fixa per conveni col·lectiu d'empresa o, si escau, per conveni sectorial. A manca de conveni, el reglament intern de l'empresa pot establir el sistema d'adscripció dins un grup i un nivell professional.

3. El contracte de treball determina el grup i, si escau, el nivell professional on s'adscriu la persona assalariada. La persona assalariada ha de realitzar la seva tasca d'acord amb el grup i el nivell professional per al qual ha estat contractada.

4. No es pot canviar de grup ni de nivell professional la persona assalariada sense el seu consentiment exprés, excepte en supòsits extraordinaris o d'urgència.

El canvi de grup o de nivell professional dins l'empresa que comporti una reducció de salari no es pot efectuar sense l'acord exprés de la persona assalariada.

És nul el pacte per mitjà del qual la persona assalariada accepta anticipadament el canvi futur o unilateral de grup o nivell professional tant si es fa amb reducció del salari com si no comporta reducció del salari.

5. La ubicació geogràfica habitual de la prestació del treball la defineix l'empresa dins d'Andorra, tenint en compte les seves necessitats organitzatives, llevat de pacte escrit i exprés. En cas de modificar-se s'ha de comunicar a la persona assalariada amb una antelació mínima de trenta dies naturals.

Motivació

Es necessari incloure aquest article, ja que en cas contrari queda sense concretar el significat d'aquests conceptes als que fan referència altres articles de la Llei.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la reenumeració de l'articulat.

Article 47. 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 89.

Article 48. Invencions dels assalariats en el si de l'empresa

1. Les invencions realitzades per la persona assalariada en el desenvolupament del seu contracte o de la seva tasca professional, tant si deriven dels seus coneixements previs, com si els ha adquirit a l'empresa, que hagin estat creades mitjançant l'ús de mitjans o tecnologia de l'empresa, pertanyen a l'empresa.

2. Les altres invencions són propietat de la persona assalariada.

Esmena 103

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (42)

Es proposa la modificació de l'article 48 amb el redactat següent:

"Article 48. Invencions dels assalariats en el si de l'empresa

1. Les invencions **o patents** realitzades per la persona assalariada en el desenvolupament del seu contracte o de la seva tasca professional, tant si deriven dels seus coneixements previs, com si els ha adquirit a l'empresa, que hagin estat creades mitjançant l'ús de mitjans o tecnologia de l'empresa, pertanyen a l'empresa **i els beneficis recauen íntegrament a l'empresa, tot i que l'empresa està obligada a reconèixer a la persona assalariada com autor de l'invent o patent i pot oferir una remuneració suplementària a aquest efecte.**

2. Qualsevol ~~les~~ altra invenció **desenvolupada per un assalariat fora del marc de la seva relació laboral** són propietat de la persona assalariada."

Motivació

Millora el redactat.

Secció segona. Temps de la prestació

Article 49. 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 50. 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.

Esmena 104

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (43)

Es proposa la modificació de l'article 50 amb el redactat següent:

"Article 50. Temps a disposició de l'empresa **mitjançant guàrdies presencials i guàrdies localitzables**

1. Les **guàrdies presencials** són el temps en què la persona assalariada es troba disponible per l'empresa al mateix lloc de treball. Les **guàrdies localitzables** són el temps en què la persona assalariada està disponible per l'empresa, sense trobar-se al lloc de treball i poder ser trucats en

~~qualsevol moment per desenvolupar el treball convingut de forma presencial. , 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 **mitjançant guàrdies localitzables** 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 **es troba de guàrdia localitzable** ~~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. La guàrdia presencial és aquella que realitza la persona assalariada en el seu lloc de treball, ha de ser considerada com a temps de treball i per tant computar per a la jornada ordinària de treball. S'hauran de respectar en tot cas, el temps mínim de descans entre jornades laborals, i quan aquesta es realitzi durant els diumenges o festius es compensarà econòmicament amb una prima que no pot ser inferior al 25% del salari base.

5 ~~4~~. En el sector sanitari o sociosanitari, tant el temps en que es troba de guàrdia localitzable com el temps efectivament treballat durant el període en què la persona assalariada ha de romandre a disposició de l'empresa ~~ha de pot~~ ser objecte de regulació ~~en els als acords o~~ convenis col·lectius d'empresa corresponents, ~~però a l'efecte d'aquesta Llei no té la consideració d'hores extraordinàries.~~

Motivació

El redactat original genera confusió, deixant la possibilitat que tot el temps de descans del treballador es supleixi per guàrdies localitzables.

Cal establir limitacions a les guàrdies localitzables.

L'informe sobre el compliment de la Carta social europea al 2017 l'article 1.2, en l'informe es demana informació "contínuament actualitzada" de possibles canvis respecte a les guàrdies o situacions en què, tot i ser fora de la jornada laboral, els treballadors poden ser requerits per l'empresa. En aquest sentit, l'informe incideix en el fet que no hi hagi cap legislació o reglamentació que protegeixi els treballadors de la ingerència dels responsables de les empreses en la seva vida privada fora del lloc de treball i dels horaris d'aquest.

Article 51. 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 52. 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 53, de les obligacions de control que disposa l'article 57 i del règim de descans diari de l'article 58:

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* el de 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, que ha de ser, almenys, de quatre vegades el salari mínim.

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.

Esmena 105

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (44)

Es proposa la modificació de l'article 52 amb el redactat següent:

"Article 52. 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 53, de les obligacions de control que disposa l'article 57 i del règim de descans diari de l'article 58:~~

d) ~~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 de **dues jornades complertes amb un màxim de 48 hores setmanals.** ~~d'una jornada completa.~~

S'entén per personal directiu o càrrecs de confiança el de 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, que ha de ser, almenys, de quatre vegades el salari mínim.

~~e) 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 del 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."

Motivació

Tothom ha de realitzar la mateixa jornada laboral amb les mínimes excepcions i poder disposar de dos jornades laborals de descans per poder afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral amb condicions i amb igualtat d'oportunitats. Si es manté el redactat del punt 2 a) es promou la bretxa salarial ja que ja es deixa clar que no existeixen horaris en els càrrecs directius deixants a les dones en inferioritat de condicions per poder accedir.

Esmena 106

De modificació

Grup parlamentari Liberal (27)

Es proposa modificar l'article 52.2, quedant redactat com segueix:

Article 52. Jornada de treball

1. Jornada legal ordinària:

(…)

2. Exclusions:

Resten exclosos del règim de jornada legal establert, de les jornades especials en còmput anyal de l'article 53, de les obligacions de control que disposa l'article 57 i del règim de descans diari de l'article 58:

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* el de 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. ~~que ha de ser, almenys, de quatre vegades el salari mínim.~~

Motivació

Considerem que no s'ha d'establir cap mínim de remuneració per al personal directiu.

Article 53. Càmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball

1. L'aplicació del càmput trimestral, semestral o anyal 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 càmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball ordinària.

3. L'aplicació de la jornada legal ordinària en càmput trimestral, semestral o anyal 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 d'11 hores entre jornades i que hi hagi, almenys, una jornada completa de descans setmanal.

4. La distribució irregular de la jornada laboral mitjançant el càmput trimestral, semestral o anyal exigeix la planificació prevista del temps de treball i de descans, i el temps de compensació de les hores extraordinàries que s'hagin treballat en els períodes

de màxima activitat, 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 anyalment, 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 57.

7. A més de la planificació prevista, l'aplicació del càmput 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 57.

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 càmput 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 càmput anyal, la durada màxima anual de la jornada laboral és de mil vuit-cents 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.

Esmena 107

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (45)

Es proposa la modificació de l'article 53 amb el redactat següent:

"Article 53. Còmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball

1. L'aplicació del còmput trimestral, semestral o anyal 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 anyal de la jornada de treball ordinària.

3. L'aplicació de la jornada legal ordinària en còmput trimestral, semestral o anyal 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 11~~ de 12 hores entre jornades i que hi hagi, ~~almenys, una~~ **completes** de descans setmanal.

4. La distribució irregular de la jornada laboral mitjançant el còmput trimestral, semestral o anyal 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 anyalment, 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 57.

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 57.

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'escreix 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 anual s'estableix prenent sempre com a base l'any natural. En les relacions laborals que no totalitzin un any natural sencer, per establir el nombre d'hores exigibles en jornada legal es té en compte la mitjana de la jornada legal exigible durant el període treballat corresponent.

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~~ sempre i que ~~quan al còmput anual~~ no es superin les 1800 hores.”

Motivació

Es milloren les condicions del descans setmanal que s'estableix en dos dies i s'estableix un descans de 12 hores entre jornada i jornada.

Esmena 108

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (4)

Es proposa modificar el punt 3 de l'article 53 com el següent:

“ (...)

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 sobrepassi les 11 hores. ~~que el màxim d'hores treballades durant la setmana no sobrepassi les 48 hores~~, que es respecti el descans diari d'11 hores entre jornades i que hi hagi, almenys, una jornada completa de descans setmanal. (...)”

Motivació

Pensem que seria bo deixar més flexibilitat als empresaris i als treballadors en el marc de les hores extres fixant només un màxim d'hores extraordinàries a l'any i un màxim d'hores treballades al dia i un descans mínim entre les jornades laborals.

Article 54. 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 el paràgraf 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.

Esmena 109

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (46)

Es proposa la modificació de l'article 54 amb el redactat següent:

“Article 54. Inclemències del temps

1. L'empresa pot declarar, comunicant-ho fefaentment i per qualsevol mitjà als assalariats, ~~l'anul·lació la suspensió del contracte per a~~ de les activitats laborals degut a 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 aquest cas excepcional no és d'aplicació les disposicions de l'article 53.3, motiu pel qual s'estableix què 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 el paràgraf 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."~~

Motivació

La suspensió del contracte laboral per cas fortuït o inesperat ja es troba regulat a l'article 39, en aquest cas seria més adequat parlar d'anul·lació de l'activitat laboral. En cas que les inclemències del temps s'allarguin més de dos dies s'ha d'aplicar l'article 39.

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 **40 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 el paràgraf 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."

MOTIVACIÓ

Es considera més convenient posar 40 hores setmanals.

Article 55. Hores extraordinàries

1. 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 anyals, 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.

2. Resta prohibit el treball en hores extraordinàries als menors de divuit anys i a les assalariades

Esmena 110

De modificació

Grup Mixt- PS (29)

Es proposa modificar l'article 54 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 54. 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

embarassades o durant el període de cura i atenció del fill menor de fins a nou mesos.

3. 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.

Esmena 111

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (47)

Es proposa la modificació de l'article 55 amb el redactat següent:

“Article 55. Hores extraordinàries

1. **Són hores extraordinàries les hores que superen la duració màxima de la jornada ordinària legal o establerta en el contracte laboral o per conveni col·lectiu.**

2 ~~4~~. 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 anyals, 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.~~

a) En cas de càrrecs de responsabilitat, directors o gerents.

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.

d) En cas de les hores de presència al lloc de treball durant la guàrdia localitzable sempre que superin el còmput d'hores de la jornada legal ordinària.

3 ~~2~~. Resta prohibit el treball en hores extraordinàries als menors de divuit anys i a les assalariades embarassades o **als progenitors** durant el període de cura i atenció del fill menor de fins a nou mesos.

4 ~~3~~. 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.”

Motivació

S'incorpora la definició d'hora extraordinària, i es retira el supòsit de manca de personal, ja que l'objectiu es promoure la contractació i no cobrir les mancances de personal via hores extres.

Esmena 112

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (5)

Es proposa modificar el primer paràgraf de l'article 55 com el següent :

“ 1. 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 anyals **respectant el que disposa l'article 53 “Còmput trimestral semestral o anyal de la jornada laboral” de la mateixa llei**, quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents : (...)”.

Motivació

Pensem que seria bo deixar més flexibilitat als empresaris i als treballadors en el marc de les hores extres fixant només un màxim d'hores extraordinàries a l'any i un màxim d'hores treballades al dia i un descans mínim entre les jornades laborals.

Esmena 113

De modificació

Grup Mixt- PS (30)

Es proposa modificar l'article 55 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“**Article 55. Hores extraordinàries**

1. 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~~ **40** hores mensuals i de ~~426~~ **300** hores anyals, 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.

2. 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.

3. 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.”

MOTIVACIÓ

Es considera més convenient posar 40 hores mensuals.

Coherència amb l'article 54 on diu que en cas d'inclemències del temps que impliquin suspensió del treball no es podran recuperar més de dues hores al dia ni sobrepassar 48 hores setmanals.

Permetre que en un moment puntual el treballador pugui assumir unes hores extres.

Article 56. Càlcul de les hores extraordinàries

1. El càlcul 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 càlcul 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.

Esmena 114

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (48)

Es proposa la modificació de l'article 56 amb el redactat següent:

“Article 56. Càlcul de les hores extraordinàries

1. El càlcul 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 càlcul 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.”~~

Motivació

Les guàrdies localitzables ja es troben regulades a l'article 50 que estableix que les hores de presència fruit de les guàrdies localitzables s'han de computar com a hores de treball efectiu, i les que superin la jornada laboral han de ser considerades hores extraordinàries.

Esmena 115

De modificació

Grup parlamentari Liberal (28)

Es proposa modificar l'article 56.1, quedant redactat com segueix:

“Article 56. Càlcul de les hores extraordinàries

1. El càlcul 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, o bé en el cas de pacte sobre hores complementàries es computaran com a extraordinàries les hores que excedeixin les hores complementàries efectivament realitzades. (...)”

Motivació

Per coherència amb l'anterior esmena 7.

Esmena 116 **De modificació**

Grup Mixt- PS (31)

Es proposa modificar l'article 56 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 56. Càmput de les hores extraordinàries

[...]

2. Cada hora extraordinària treballada dona 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.

En els casos que extraordinàriament se superin les 8 hores extraordinàries setmanals, les hores extraordinàries que sobrepassin les 8 hores setmanals, es paguen amb un increment que no pot ser superior al 75% 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~~-tres mesos següents.”

MOTIVACIÓ

Per la compensació de les hores ens remetem al text original pel que fa a les hores entre la novena i dotzena, i mantenim el termini de tres mesos, que s'ha ampliat a sis.

Article 57. 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 53, 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.

Esmena 117 **D'addició**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (49)

Es proposa l'addició d'un nou article XX amb el redactat següent:

“Article XX. Treball nocturn, treball per torns

1. Es considera treball nocturn el desenvolupat entre les 22h i les 6h de l'endemà.

2. Es considera assalariat nocturn el que desenvolupi més de tres hores de la jornada laboral entre l'horari considerat nocturn.

3. En benefici dels assalariats nocturns s'han d'adoptar les mesures específiques requerides per la naturalesa del treball nocturn, que comprendran la protecció de la seva salut, ajudar-los a complir les seves responsabilitats familiars i socials i proporcionar possibilitats de formació i millores en la seva carrera professional.

4. El treball nocturn tindrà una retribució econòmica específica superior a la retribució per jornada laboral diürna com a complement per nocturnitat tal i com indica l'article 73.

5. El treball per torns és el treball organitzat per donar resposta als processos productius continuats durant les 24h del dia. En cas d'establir rotacions laborals, l'assalariat no ha d'estar més d'un mes en el torn de nit de forma consecutiva, excepte per voluntat del treballador.

6. Els assalariats que a conseqüència del treball nocturn es reconeguin problemes de salut i que alhora siguin professionalment aptes, tenen dret a poder ser destinats a un altre lloc de treball a la mateixa empresa en horari diürn.

7. Les dones embarassades no poden fer treballs nocturns.”

Motivació

S'incorpora un article que regula el treball nocturn i el treball per torns.

Secció quarta. Descans de la persona assalariada**Article 58. Descans diari**

1. En les jornades diàries 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 d'onze hores.

Esmena 118**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (50)

Es proposa la modificació de l'article 58 amb el redactat següent:

“Article 58. Descans diari

1. En les jornades diàries 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 dotze d'onze** hores.”

Motivació

En coherència amb l'esmena 43

Esmena 119**De modificació**

Grup parlamentari Liberal (29)

Es proposa modificar l'article 58, quedant redactat com segueix:

“Article 58. 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 **d'onze de dotze** hores.”

Motivació

Per coherència amb la segona part de l'article 58.1, en la primera part de dit precepte també s'ha de fer referència a les jornades de sis o més hores ininterrompudes.

Per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar, així com per fomentar la productivitat, es considera que el descans entre dues jornades de treball consecutives ha de ser d'un mínim de 12 hores. No per estar més hores al treball es rendeix més, i es obvi que la manca d'hores de son, disminueix la capacitat de pensar clarament i actuar de forma decisiva.

Article 59. 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.

Esmena 120**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (51)

Es proposa la modificació de l'article 59 amb el redactat següent:

“Article 59. Descans setmanal

1. La persona assalariada té dret, com a mínim i en tots els casos, a **dos 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 **48 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.

3. **Sempre que sigui possible, i per promocionar la conciliació de la vida familiar, s'intentarà facilitar el descans els diumenges i dies festius.**”

Motivació

En coherència amb l'esmena 43. Descans els diumenges sempre que es pugui.

Esmena 121 De modificació

Grup Mixt- PS (32)

Es proposa modificar l'article 59 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 59. Descans setmanal

1. La persona assalariada té dret, com a mínim i en tots els casos, **a un dia i mig consecutiu de descans setmanal, que és obligatori 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~~ **tres mesos.**”

MOTIVACIÓ

Considerem més adequat que els assalariats disposin d'un dia i mig consecutiu de descans setmanal.

El terme “raons extraordinàries” és molt genèric i crea indefensió. Entenem que un mes és un període massa curt per poder canviar les vacances d'una persona que pot haver contret viatges o altres compromisos pel seu temps de descans.

Esmena 122 De modificació

Grup Mixt- PS (33)

En cas d'acceptació de l'allargament d'un dia i mig consecutiu de descans setmanal (esmena anterior), es modifiquen per coherència els articles 52, 53, 60 i tots aquells en els que es parli d'una jornada de descans setmanal.

Article 60. 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.

Esmena 123 De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (52)

Es proposa la modificació de l'article 60 amb el redactat següent:

“Article 60. 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. Les hores que els assalariats treballin durant els diumenges es consideraran festives a efectes de cobrar una retribució d'hora amb un complement de festiu tot i que es trobin dintre del còmput legal setmanal que es determinarà al contracte o al conveni col·lectiu.

~~3~~ **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 **els dos dies** de descans setmanal **obligatoris** i la durada màxima diària ordinària de treball que no pot excedir les deu hores.

~~4~~ **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.”

Motivació

En coherència amb l'esmena 43. Crec que és injust que el preu de l'hora d'un dilluns sigui el mateix que el d'una hora de diumenge, entenc

que el diumenge tot i estar dintre de la jornada laboral legal, el preu de l'hora ha de ser superior respecte a la resta de dies.

Secció cinquena. *Vacances anuals*

Article 61. *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.

Esmena 124

De modificació

Grup Mixt- Silvia Eloïsa Bonet (53)

Es proposa la modificació de l'article 61 amb el redactat següent:

"Article 61. 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 vint-i-dos dies laborables per any ~~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."~~

Motivació

S'equiparen les vacances al mateix còmput que es realitza a l'administració pública i empreses parapúbliques.

Esmena 125

De modificació

Grup parlamentari Liberal (30)

Es proposa modificar l'article 61.3, quedant redactat com segueix:

"Article 61. Dret a vacances remunerades
(...)

3. Per acord o conveni col·lectiu d'empresa, o si ho pacten l'empresa i la persona assalariada, **es pot establir un període de vacances remunerades superior** o 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.

Motivació

No es pot oblidar que la llei estableix uns mínims irrenunciables d'obligat compliment, però que res impedeix que de forma pactada, en el contracte de treball o fruit de la negociació col·lectiva, es fixi un període de vacances superior.

Article 62. *Obligatorietat 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 63. *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 de maternitat, paternitat, 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.

Esmena 126

De modificació

Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet (54)

Es proposa la modificació de l'article 63 amb el redactat següent:

“Article 63. 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, **sense comptar els dies festius**, 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 **50% del** període anual de vacances, d'acord amb les necessitats i l'organització de l'empresa, **i permetre que l'altre 50% respecti les necessitats de la persona assalariada.**

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 ~~atorze 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 **trenta 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 ~~vint-i-dos trenta dies laborables naturals~~.

10. En el supòsit que el contracte estigui suspès per baixa de maternitat, paternitat, 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.~~

Motivació

Amb coherència amb l'esmena 52.

Esmena 127 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (31)

Es proposa modificar l'article 63.4, quedant redactat com segueix:

"Article 63. Temps de gaudiment i determinació del període

(...)

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 **i compensant-la dels eventuais perjudicis justificats que, al seu cas, aquesta modificació li hagi causat. (...)**

Motivació

Es considera convenient preveure que la modificació excepcional del període de vacances de l'assalariat, pot comportar un perjudici per al mateix que tingui ja reservats o adquirits bitllets d'avió, d'hotel etc. i, en el cas que així sigui, és just que sigui compensat per l'empresari.

Esmena 128 **De modificació**

Grup Mixt -PS (34)

Es proposa modificar l'apartat 4 de l'article 63 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 63. Temps de gaudiment i determinació del període

[...]

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.~~ (...) "

MOTIVACIÓ

El treballador pot haver organitzar les seves vacances i modificar-li amb una antelació mínima de 15 dies no és adequat.

Esmena 129 **De modificació**

Grup Mixt- PS (35)

Es proposa modificar l'apartat 6 de l'article 63 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 63. Temps de gaudiment i determinació del període

[...]

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 quantia 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.~~

(...)

MOTIVACIÓ

No veiem l'interès d'imposar aquesta disposició.

Esmena 130 **De supressió**

Grup Mixt-PS (36)

Es proposa eliminar l'apartat 9 de l'article 63 de la Proposició de llei.

"Article 63. Temps de gaudiment i determinació del període

[...]

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

MOTIVACIÓ

No veiem l'interès d'imposar aquesta disposició.

Article 64. 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 74.3.

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.

Esmena 131

De modificació

Grup parlamentari Liberal (32)

Es proposa modificar l'article 64.2, quedant redactat com segueix:

“ (...)

2. Els assalariats contractats que **realitzen** ~~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.”

Motivació

No procedeix fer referència als contractes per sessions, quan aquests no estan previstos a la Llei.

Article 65. 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 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 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 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 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.

Esmena 132

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (55)

Es proposa la modificació de l'article 65 amb el redactat següent:

“Article 65. 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 **laborables 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 **laborables naturals** en els casos de mort del cònjuge de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal 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 de fet equivalent. Si l'enterrament és a l'estranger, a més de 180 250 quilòmetres d'Andorra, el permís és de quatre dies **laborables naturals**.

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

e) Dos dies **laborables 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 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 **laborables naturals**.

f) Un dia **laborable** 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 **laborables 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.

j) Dos dies laborables 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.

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

3. Els permisos dels apartats a), b), d) i e) es poden realitzar abans o després del període de vacances sense cap dia laborable en mig.

4 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."

Motivació

Es fan diverses modificacions de dies naturals a dies laborables. S'incorpora com a permís retribuït els dies per assumptes personals.

S'afegeix l'aclariment que determinats permisos es poden ajuntar amb les vacances.

Esmena 133

De modificació

Grup Mixt- PS (37)

Es proposa modificar les lletres c), d) i e) corresponents a l'apartat 1 de l'article 65 de la Proposició de Llei, amb el següent redactat:

"Article 65. 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:

[...]

c) Tres dies naturals en els casos de mort ~~del cònjuge de la parella~~ de la persona assalariada, ~~de la persona amb qui està unida en una situació legal de fet equivalent,~~ i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau, tant propis com ~~de la parella del cònjuge o de la persona amb qui està unida en una situació legal 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 la parella de la persona assalariada ~~o la persona amb qui està unida en una situació legal 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 ~~de la parella 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. (...) "

MOTIVACIÓ

Traiem la referència a la parella legal.

Esmena 134**De modificació***Grup Mixt- PS (38)*

Es proposa modificar la lletra i) de l'apartat 1 de l'article 65 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 65. 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:

[...]

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 i els delegats sindicals. (...)”

MOTIVACIÓ

Per coherència amb l'article 128.

Esmena 135**D'addició***Grup Mixt- PS (39)*

Es proposa afegir un nou apartat 4 a l'article 65 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 65. Permisos retribuïts

[...]

4. El Govern ha de desenvolupar reglamentàriament els terminis concrets en els quals la persona assalariada pot exercir el seu dret a un permís retribuït.”

MOTIVACIÓ

Es considera necessària aquesta reglamentació.

Article 66. 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 66.1.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 de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal de fet equivalent, i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau.

c) Dos dies naturals complementaris en cas d'infantar l'esposa de la persona assalariada o la persona amb qui està unida per una situació legal de fet equivalent, o d'adopció.

d) Dos dies naturals complementaris 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 de fet equivalent, d'ascendents i descendents dins del primer grau de consanguinitat i adopció, i de germans de la persona assalariada.

e) 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 d'antiguitat 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.

Esmena 136**De modificació***Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (56)*

Es proposa la modificació de l'article 66 amb el redactat següent:

“Article 66. 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 66.1.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 ~~laborables naturals~~ complementaris en els casos de mort del cònjuge de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal de fet equivalent, i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau.

c) Dos dies ~~laborables naturals~~ complementaris en cas d'infantar l'esposa de la persona assalariada o la persona amb qui està unida per una situació legal de fet equivalent, o d'adopció.

d) Dos dies ~~laborables naturals~~ complementaris 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 de fet equivalent, d'ascendents i descendents dins del primer grau de consanguinitat i adopció, i de germans de la persona assalariada.

e) 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.~~

~~f)-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.

g)-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 d'antiguitat 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."

Motivació

Amb coherència amb l'esmena 53.

Esmena 137

De modificació

Grup Mixt- PS (40)

Es proposa modificar les lletres b), c) i d) de l'apartat 1 de l'article 66 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 66. 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 66.1.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 ~~de la parella del cònjuge de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal de fet equivalent,~~ i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau.

c) Dos dies naturals complementaris en cas d'infantar ~~la parella l'esposa~~ de la persona assalariada ~~o la persona amb qui està unida per una situació legal de fet equivalent,~~ o d'adopció.

d) Dos dies naturals complementaris en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica ~~de la parella del cònjuge~~ de la persona assalariada, ~~de la persona amb qui està unida en una situació legal de fet equivalent,~~ 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. (...)”

MOTIVACIÓ

Traiem la referència a la parella legal.

Respecte al punt 1.e) no entenem l'obligació d'imposar una durada de quatre mesos, quan potser la persona necessita menys.

Esmena 138

De modificació

Grup Mixt- PS (41)

Es proposa modificar la lletra h), apartat 1 de l'article 66 de la Proposició de Llei, amb el següent redactat:

“Article 66. 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:

[...]

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 i dels delegats sindicals.(...)”

MOTIVACIÓ

Per coherència amb l'article 128.

Esmena 139

D'addició

Grup Mixt- PS (42)

Es proposa afegir un apartat 4 de l'article 66 de la Proposició de Llei, amb el següent redactat:

“Article 66. Permisos no retribuïts

[...]

4. El Govern ha de desenvolupar reglamentàriament els terminis concrets en els quals la persona assalariada pot exercir el seu dret a un permís no retribuït.”

MOTIVACIÓ

Es considera necessària aquesta reglamentació.

Capítol setè. Prestació de l'empresa

Secció primera. Disposicions generals

Article 67. 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, a complir la normativa d'immigració i les mesures de seguretat i salut en el treball pertinents, i en tot cas, les mesures establertes per l'Organització Internacional del Treball (OIT).

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.

Esmena 140

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (6)

Es proposa modificar el primer paràgraf de l'article 67 amb el següent text:

“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, a complir la normativa d'immigració i les mesures de seguretat i salut en el treball pertinents, ~~i en tot cas, les mesures establertes per l'Organització Internacional del Treball (OIT).~~ (...)”

Motivació

No trobem necessari de posar en una llei nostra el que marca la OIT.

Esmena 141

D'addició

Grup Mixt- PS (43)

Es proposa afegir un apartat 4 de l'article 67 de la Proposició de Llei, amb el següent redactat:

“Article 67. 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, a complir la normativa d'immigració i les mesures de seguretat i salut en el treball pertinents, i en tot cas, les mesures establertes per l'Organització Internacional del Treball (OIT).

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.

4. En el moment de quadrar els horaris d'un assalariat l'empresa ha de tenir en compte la situació familiar (fills menors, ascendents o descendents i familiars de segon grau que requereixin atenció especial per raons de discapacitat, accident o malaltia), permetent flexibilitat o reducció horària."

MOTIVACIÓ

Introduïm en el codi la necessitat de que les empreses quadrin els horaris tenint en compte la situació familiar dels seus assalariats i així potenciar la conciliació familiar.

Article 68. 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 22.3 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.

Esmena 142

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (57)

Es proposa la modificació de l'article 68 amb el redactat següent:

"Article 68. 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 22.3 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.

Els progenitors en període d'atenció i cura d'un fill menor de fins a un any també s'hauran de tenir en compte les consideracions d'aquest precepte.

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."~~

Motivació

Es modifica el redactat ja que estableix que la cura dels infants menors és responsabilitat de la

dona assalariada, i pel principi d'igualtat de tracte, aquesta és una responsabilitat compartida i s'han de tenir les mateixes consideracions per tots dos progenitors.

Secció segona. Salari

Article 69. 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.

Esmena 143

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (58)

Es proposa la modificació de l'article 69 amb el redactat següent:

"Article 69. Salari

1. Constitueix la remuneració de l'assalariat el salari ~~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.

4. Tot empresari ha d'assegurar, pel mateix treball o per treball d'igual valor, la mateixa remuneració entre dones i homes. Es considera que tenen igual valor, els treballs que requereixen als empleats un conjunt

comparable de coneixements professionals, d'un títol, diploma o pràctica professional, o d'habilitats derivades de l'experiència o les responsabilitats.

5. Les diferències de remuneració entre establiments de la mateixa empresa no es poden basar en la pertinença dels empleats d'aquests establiments a un o altre sexe, pel mateix treball o per treball d'igual valor.

6. Els diferents components de la retribució s'estableixen d'acord amb els mateixos estàndards per a dones i homes.

Les categories i criteris per a la classificació i promoció ocupacional i totes les altres bases de càlcul de la retribució, inclosos els mètodes d'avaluació de llocs de treball, s'estableixen d'acord amb les normes que garanteixen l'aplicació del principi d'igualtat i no discriminació establert al capítol II sobre igualtat i no discriminació."

Motivació

S'incorpora la igualtat de remuneració o salari per raó de sexe, segons el Code du Travail de França.

Article 70. 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 71.

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

Article 71. 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.

Esmena 144

D'addició

Grup parlamentari Liberal (33)

Es proposa addicionar un article 72, amb el següent redactat:

“Article 72. Salari mínim dels menors amb contractes d'aprenentatge o de pràctiques formatives

1. El salari mínim dels assalariats menors de divuit anys que tinguin un contracte d'aprenentatge o formació o un contracte de pràctiques formatives, pot ser inferior al salari mínim a què es refereix l'article anterior en un deu per cent.

2. No obstant això, aquesta reducció no es pot aplicar si el menor ha fet dotze mesos de pràctica professional en l'activitat específica per a la qual ha estat contractat.

Motivació

Es considera acceptable que als menors d'edat que tinguin aquests tipus de contractes se'ls pugui efectuar una petita reducció de salari, en correlació a l'aprenentatge o formació que reben o a les pràctiques que estan realitzant.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la renumeració de l'articulat.

Article 72. Salari 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.

Esmena 145

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet(59)

Es proposa la modificació de l'article 72 amb el redactat següent:

“Article 72. Salari 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.”

Motivació

No trobo gens adequat que durant el període de baixa laboral que l'assalariat té el 53% del salari cotitzat a més hagi de satisfer part del cost de l'habitatge i de la pensió alimentària que té com a complement de salari. Són complements que cotitzen a la CASS tal i com queda reflectit al punt 2 d'aquest article.

Article 73. 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.

Esmena 146**De modificació**

Grup Mixt- Silvia Eloïsa Bonet (60)

Es proposa la modificació de l'article 73 amb el redactat següent:

“Article 73. 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.”

Motivació

Tot i que la retribució per la tasca desenvolupada pugui ser la mateixa, el fet de realitzar-la durant el període nocturn ha de tenir un plus econòmic pels efectes nocius demostrats que pateixen els treballadors nocturns envers la seva salut.

Esmena 147**D'addició**

Grup parlamentari Liberal (34)

Es proposa addicionar un article 74, amb el següent redactat:

“Article 74. Igualtat de remuneració per raó de gènere

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i sigui quina sigui la naturalesa de la mateixa, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de gènere en cap dels elements o condicions de la mateixa.”

Motivació

Les estadístiques demostren que la desigualtat de gènere és present al nostre mercat laboral, i calen mesures com la que es proposa, de preveure legislativament l'obligació de pagar a homes i dones el mateix salari pel mateix tipus de feina.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la renumeració de l'articulat.

Article 74. 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.

Esmena 148**D'addició**

Grup Mixt- PS (44)

Es proposa afegir un nou punt número 5 a l'article 74 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 74. Càlcul del salari

[...]

5. El Govern ha de desenvolupar reglamentàriament la forma concreta de retribuir el salari en aquells supòsits en què les persones assalariades no han treballat de manera efectiva durant tot el mes, ja sigui per motiu de suspensió del seu contracte, vacances, permisos no retribuïts, o d'altres circumstàncies.”

MOTIVACIÓ

És necessari regular-ho.

Article 75. 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.

Esmena 149 **De modificació**
 Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (61)

Es proposa la modificació de l'article 75 amb el redactat següent:

“Article 75. 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 30 dies ~~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 ~~sempre~~ 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.”

Motivació

Es canvia el concepte mes per 30 dies. Es millora el redactat del punt 3.

Esmena 150 **De modificació**
 Grup Mixt- *UL/CGILM* (7)

Es proposa modificar el punt 1 de l'article 75 com el següent :

“1. El salari s'ha de satisfer mitjançant **qualsevol forma de pagament** que la persona assalariada indiqui. (...)”

Motivació

Cal tenir en compte diferents formes de pagaments. El redactat inicial és molt restrictiu en aquest sentit.

Esmena 151 **De modificació**
 Grup Mixt- *PS* (45)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 75 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 75. 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 **o bé mitjançant un taló bancari nominal.** (...)”

MOTIVACIÓ

Per coherència amb l'article 78 en que s'admeten pagaments en metàl·lic. A més, certes persones amb problemes judicials no poden tenir comptes bancaris i això els impedeix accedir al mercat laboral.

Esmena 152 **D'addició**
 Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (62)

Es proposa l'addició d'un nou article 76 amb el redactat següent:

“Article 76. *Paga extraordinària*

Els assalariats tenen dret a una paga extraordinària a l'any. Es fixarà per conveni col·lectiu la quantitat de la paga i el moment en que es pagarà.”

Motivació

Des de fa molts anys els sindicats reclamen la 13^a paga a tots els treballadors del sector privat. Aquest pot ser un primer pas per equiparar-los amb els treballadors del sector públic.

Secció tercera. Protecció del salari

Article 76. 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 77. 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 78. Liberalitats de l'empresa

1. Constitueixen liberalitat 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 79. 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 dels afers 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 en els grups professionals i, si escau, nivells professionals de l'empresa, 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.

Esmena 153

De supressió

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (63)

Es proposa la supressió de l'article 79.

Motivació

Es trasllada el contingut de l'article 79 al capítol d'igualtat i no discriminació.

Esmena 154

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (4)

Es proposa modificar l'apartat 4 de l'article 79, quedant redactat de la manera següent:

“Article 79. *Igualtat i conciliació de la vida laboral i personal*

[...]

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 totes les famílies professionals de l'empresa en els grups professionals i, si escau, nivells professionals de l'empresa**, 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.”

Motivació.

Es revisa el redactat per fer-lo més genèric atès que la proposició de llei no defineix ni els grups ni els nivells professionals.

Capítol vuitè. Règim de seguretat social

Article 80. *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 81. *Extinció*

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

e) 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. En tot cas, però, el contracte s'extingeix en arribar la persona assalariada a l'edat de setanta-dos anys.

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

Esmena 155

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (64)

Es proposa la modificació de l'article 81 amb el redactat següent:

“Article 81. Extinció

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

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. ~~En cas de que llevat que~~ aquesta pensió no assoleixi el llindar econòmic de cohesió social vigent ~~que podrà l'assalariat pot~~ continuar amb la mateixa relació laboral ~~de forma acordada amb l'empresari respectant les mateixes condicions laborals que existien fins al moment, o de mutu acord establir unes de noves~~. En tot cas, però, el contracte s'extingeix en arribar la persona assalariada a l'edat de setanta-dos anys.

j) En el 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.

k) Per voluntat de l'assalariat, fonamentada per un incompliment contractual de l'empresari.

† l) Pels supòsits a què fa referència la secció segona següent."

Motivació

Es trasllada el contingut de l'apartat d) a un nou apartat per millorar el redactat i es clarifiquen els apartats d) i e).

Es modifica el contingut de l'apartat h) ja que el cas fortuït es troba regulat a l'article 39 i es deixa quan la situació s'allarga més de tres mesos.

Es clarifiquen les condicions que han de tenir els treballadors que continuen amb l'activitat laboral un cop arribats a l'edat de jubilació.

S'inclou la voluntat del treballador si existeix un incompliment del contracte per part de l'empresari.

Esmena 156

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (8)

Es proposa modificar l'article 81 i) com el següent:

" (...)

i) En assolir la persona assalariada l'edat **estandarditzada, de seixanta cinc anys**, que li permet percebre la pensió de jubilació, ~~llevat que~~ aquesta pensió no assoleixi el llindar econòmic de cohesió social vigent. En el cas que s'establís un nou contracte de treball a partir de l'edat estandarditzada de seixanta cinc anys, **aquest nou** ~~tot cas, però, contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada s'extingeix com a màxim als setanta-dos anys.~~ (...)"

Motivació

Salvat acord entre les parts, es considera que el redactat proposat és més aclaridor.

Esmena 157**De modificació**

Grup parlamentari Demòcrata (5)

Es proposa modificar l'apartat i) de l'article 81, quedant redactat de la manera següent:

“Article 81. *Extinció*

El contracte s'extingeix en els casos següents:

(...)

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. ~~En tot cas, però, el contracte s'extingeix en arribar la persona assalariada a l'edat de setanta-dos anys.~~

(...)”.

Motivació.

Es suprimeix aquesta remissió atès que la modificació de la llei de la CASS feta al 2014 (lleí 18/2014) retarda l'edat de jubilació sense limitació temporal.

Esmena 158**De modificació**

Grup Mixt- PS (46)

Es proposa modificar la lletra d) de l'article 81 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 81. *Extinció*

El contracte s'extingeix en els casos següents:

[...]

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

MOTIVACIÓ

Corregim un error, ja que aquesta situació ja està recollida per la lletra e) del mateix article.

Esmena 159**De supressió**

Grup Mixt-PS (47)

Es proposa eliminar la lletra i) de l'article 81 de la Proposició de llei.

“Article 81. *Extinció*

~~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. En tot cas, però, el contracte s'extingeix en arribar la persona assalariada a l'edat de setanta-dos anys.”~~

MOTIVACIÓ

Actualment no hi ha una edat concreta única per jubilar-se. Ara la persona pot triar si cobra o no la pensió i si no, pot continuar cotitzant.

Secció segona. Rescissió del contracte**Article 82. 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 88.1, 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.

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.

Esmena 160**De modificació**

Grup Mixt-SDP (2)

Es proposa modificar l'apartat 4 de l'article 82 de la proposició amb el redactat següent:

“ (...)

4. L'acomiadament no causal d'un representant dels assalariats no acceptat per aquest es considera nul i sense efecte. **També serà nul l'acomiadament discriminatori o que produeixi violació de drets fonamentals i llibertats públiques de l'assalariat.”** (...)

(La negreta és únicament per a permetre visualitzar la modificació proposada)

Motivació

Atesa l'estricta configuració del sistema andorrà com a exemple de comiat flexible però retribuït, convé introduir una formulació més àmplia per a salvaguardar certs supòsits de nul·litat que la proposició de Llei no ha recollit, per la qual cosa es proposa una addició al text.

Esmena 161

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (65)

Es proposa la modificació de l'article 82 amb el redactat següent:

“Article 82. 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 preavís 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.~~

~~2-1. Excepte en els supòsits exclosos per aquesta Llei, en~~ Els contractes per durada determinada o en període de prova, ~~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~~ 2. 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 88.1, 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.

~~4-3. L'acomiadament no causal d'un representant dels assalariats no acceptat per aquest es considera nul i sense efecte.~~

~~5~~ 4. ~~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 ~~90~~ 85.”

Motivació

Amb aquesta esmena, Andorra pot estar en conformitat amb l'article 24 de la Carta Social Europea i aixecar la reserva que el propi Comitè Europeu de Drets Socials ha recomanat a Andorra. Alhora segueix les recomanacions del conveni 158 de l'OIT que al seu article 4art estableix que “no es finalitzarà la relació laboral d'un treballador a menys que existeixi una causa justificada, relacionada amb la seva capacitat o conducta o basades amb les necessitats de funcionament de l'empresa, establiment o servei”

Esmena 162

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (9)

Es proposa modificar el punt 1 de l'article 82 com el següent :

“1. Excepte en els supòsits exclosos per aquest Codi, en els contractes per temps indefinit l'empresa pot acomiadar la persona **treballadora mitjançant un preavís comunicat amb una antelació d'un dia per mes treballat fins a un màxim de 60 dies** i amb el pagament d'una compensació econòmica equivalent al salari de 25 dies per any treballat o de la part proporcional corresponent al menor temps treballat, calculats segons l'article 82.3, fins a un màxim de 365 dies.” (...)

Motivació

Pensem que el redactat proposat protegeix més el treballador deixant li més temps per buscar feina.

Esmena 163

De supressió

Grup Mixt- UL/CGILM (10)

Es proposa eliminar el punt 4 de l'article 82 :

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

Motivació

Pot ser que el representant dels assalariats fa una funció que vol externalitzar l'empresa i per tant que el lloc de treball es vulgui suprimir perquè no

correspon a les necessitats de l'empresa. Proposem la llibertat a l'empresari de gestionar el seu equip humà en funció de les seves necessitats empresarials.

Esmena 164 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (35)

Es proposa modificar l'article 82.5, quedant redactat com segueix:

"Article 82. Acomiadament no causal

(...)

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 83 85."

Motivació

La remissió a l'article 85 creiem que és errònia.

Esmena 165 **De supressió**

Grup Mixt- PS (48)

Es proposa eliminar l'article 82 de la Proposició de llei.

~~"Article 82. 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 preavís 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 conducta fefaent dels fixats a l'article 88.1, 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.~~

~~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."~~

MOTIVACIÓ

Eliminem l'acomiadament no causal perquè genera molta indefensió al treballador.

Esmena 166 **De modificació**

Grup Mixt- PS (49)

Es proposa modificar l'article 82 de la Proposició de llei.

"Article 82. 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 preavís 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.

La compensació econòmica prevista en aquest apartat es calcula en funció de l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa segons l'escala següent:

- a) menys de 5 anys d'antiguitat, 27 dies de salari per any treballat, amb un mínim d'una mensualitat;
- b) entre 5 anys i un dia i 10 anys, 30 dies de salari per any treballat;
- c) entre 10 anys i un dia i 15 anys, 33 dies de salari per any treballat;
- d) entre 15 anys i un dia i 20 anys, 36 dies de salari per any treballat;
- e) Més de 20 anys, 39 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 27 mensualitats.

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, **i amb un mínim d'una mensualitat.**

L'empresa ha de comunicar l'acomiadament amb un preavís de deu dies d'antelació.

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 88.1, 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.

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.

6. La compensació econòmica prevista en aquesta article es calcula d'acord amb les previsions de l'article 74."

MOTIVACIÓ

Aquesta esmena es retirarà en cas que s'accepti l'anterior, que elimina l'acomiadament no causal.

L'apartat 1 recupera les condicions vigents actuals del Codi de Relacions Laborals del 2008. S'afegeix un nou apartat 3 que estableix compensacions econòmiques més elevades en funció de l'antiguitat del treballador.

En l'apartat 2 es proposa l'increment de la indemnització per a persones que porten molts anys treballant a l'empresa és una qüestió de justícia social per desincentivar els acomiadaments de persones de més edat que tindran més dificultats per trobar una nova feina.

En el mateix apartat també es fixa un petit preavís per comunicar la decisió d'acomiadament al treballador.

Article 83. 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 preavís 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 82.1, 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, 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 81.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 84 d'aquesta Llei. En qualsevol cas, entre l'inici del període 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 conducta fefaent dels fixats a l'article 88.1, 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. 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 90.

Esmena 167

De modificació

Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet (66)

Es proposa la modificació de l'article 83 amb el redactat següent:

"Article 83. 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 preavís 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 82.1, 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.

En els casos descrits als apartats a), b) i c) 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.

2. Quan l'acomiadament per causes objectives afecti més d'un 10% de la plantilla de cada negoci o empresa, s'esdevé un acomiadament col·lectiu. Als efectes del càlcul 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 81.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 **col·lectiu**; 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 i **les quitances en cada cas**. 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 84 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 conducta fefaent dels fixats a l'article 88.1, 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. 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 nul i sense efecte. injustificat i donen lloc a la indemnització prevista a l'article 90.”

Motivació

S'ajusta el redactat de forma general i en el punt 4 es treu es deixa nul l'acomiadament quan no compleix els requisits pels quals ha estat invocat.

Esmena 168

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (11)

Es proposa modificar l'apartat 1 punt c) i apartat 2 de l'article 83 de la proposició de Llei amb el redactat següent:

“Article 83. Acomiadament per causes objectives

(...)

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 tres trimestres de forma consecutiva, amb independència dels resultats d'altres empreses que pertanyin al mateix empresari.

2. Quan l'acomiadament per causes objectives afecti a 10 treballadors en empreses que ocupin un màxim de 100 treballadors, o a més d'un 10% de la plantilla de les empreses que ocupin més de 100 treballadors de cada negoci o empresa, 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 81.a). Es tenen en compte tots els acomiadaments que han tingut lloc en un període de 90 dies. (...)”

Motivació

La Proposició de Llei suposa considerar col·lectiu l'acomiadament del 10% de la plantilla de cada negoci o empresa. Això conduiria a resultats desproporcionats i probablement no volguts, tals com que les empreses de menys d'11 treballadors –la majoria de les empreses del teixit empresarial andorrà– haurien de seguir el procediment de conflicte col·lectiu proposat si acomiadessin només un treballador.

Esmena 169

De supressió

Grup Mixt- UL/CGILM (12)

Es proposa eliminar els paràgrafs 4 i següents del punt 2 i el punt 4 de l'article 83 com segueix:

“2. (...)

~~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 84 d'aquesta Llei. En qualsevol cas, entre l'inici del període consultes i la data en què prenen efecte els acomiadaments cal que hagin transcorregut 30 dies naturals com a mínim.~~

~~(...)~~

~~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 90.~~

Motivació

No correspon al ministeri de fer d'àrbitre en les relacions laborals del sector privat. En cas de litigi la batllia donarà la seva decisió judicial.

igualment els supòsits que s'encabeixin en l'article 81.a). Es tenen en compte tots els acomiadaments que han tingut lloc en un període de 90 dies.”

Motivació.

S'especifiquen més els criteris per dur a terme un acomiadament per causes objectives per no desvirtuar aquesta figura en funció del volum de persones assalariades de l'empresa.

Esmena 171

De modificació

Grup parlamentari Liberal (36)

Es proposa modificar l'article 83.2, quedant redactat com segueix:

“Article 83. *Acomiadament per causes objectives*

(...)

2. Quan l'acomiadament per causes objectives afecti **a 10 treballadors en empreses que ocupin un màxim de 100 treballadors, o a més d'un 10% de la plantilla de les empreses que ocupin més de 100 treballadors de cada negoci o empresa**, 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 81.a). Es tenen en compte tots els acomiadaments que han tingut lloc en un període de 90 dies. (...)”

Motivació

El redactat actual conduiria a resultats desproporcionats, tals com que les empreses de menys d'11 treballadors haurien de seguir el procediment de conflicte col·lectiu proposat si acomiadessin només un treballador, motiu pel qual, es proposa fixar un nombre de treballadors en plantilla a partir del qual sigui raonable qualificar els acomiadaments efectuats com a col·lectius.

Esmena 172

De modificació

Grup Mixt- PS (50)

Es proposa modificar l'article 83 de la Proposició de llei amb el següent text:

“Article 83. *Acomiadament per causes objectives*

1. En els contractes per temps indefinit, l'empresa també pot acomiadar la persona assalariada, excepte en els supòsits exclosos per aquesta Llei, mitjançant un preavís comunicat amb una antelació d'un dia per mes treballat fins a un

Esmena 170

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (6)

Es proposa modificar el primer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 83, quedant redactat de la manera següent:

“Article 83 *Acomiadament per causes objectives*

(...)

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

~~màxim de 30 dies 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 82.1~~, 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. ~~En les empreses de menys de 10 treballadors, aquesta causa d'acomiadament únicament pot afectar a un treballador en el període de sis mesos i, en les empreses de 10 treballadors o més, únicament pot afectar a un treballador més un 10% dels treballadors en cada centre de treball en un període de sis mesos.~~

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. La compensació econòmica prevista a l'apartat primer es calcula en funció de l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa segons l'escala següent:

a) menys de 5 anys d'antiguitat, 16 dies de salari per any treballat, amb un mínim d'una mensualitat;

b) entre 5 anys i un dia i 10 anys, 20 dies de salari per any treballat;

c) entre 10 anys i un dia i 15 anys, 23 dies de salari per any treballat;

d) entre 15 anys i un dia i 20 anys, 25 dies de salari per any treballat;

e) Més de 20 anys, 27 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 18 mensualitats.

A efectes de càlcul s'apliquen les previsions de l'article 74.

3. Quan l'acomiadament per causes objectives afecti més d'un 10% de la plantilla de cada negoci o empresa, 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 81.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 84 d'aquesta Llei. En qualsevol cas, entre l'inici del període consultes i la data en què prenen efecte els acomiadament cal que hagin transcorregut 30 dies naturals com a mínim.

3 4. 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 88.1, 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.

4-5. 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 90."

MOTIVACIÓ

Es proposa afegir en l'apartat 1.c) una previsió que permeti a les microempreses i petites

empreses de menys de 10 treballadors també han de poder acollir-se a la possibilitat d'acomiadament per causes objectives en casos de necessitat d'amortitzar un lloc de treball per causes econòmiques, especialment si s'aprova, com proposem, la supressió de l'acomiadament no causal.

En l'apartat 2 es proposa l'increment de la indemnització per a persones que porten molts anys treballant a l'empresa és una qüestió de justícia social per desincentivar els acomiadaments de persones de més edat que tindran més dificultats per trobar una nova feina.

A més a més, en cas de persones amb molta antiguitat a l'empresa, el patró té sempre la possibilitat de negociar una prejubilació.

Article 84. 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 i s'ha de lliurar a la persona assalariada.

2. El termini que estableix el preavís 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 preavís, 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 preavís corresponents calculats segons l'article 74. 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 90.

Esmena 173**De modificació***Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (67)*

Es proposa la modificació de l'article 84 amb el redactat següent:

“Article 84. 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 i s'ha de lliurar a la persona assalariada.

2. El termini que estableix el preavís 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 preavís, 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 preavís corresponents calculats segons l'article 74. En aquest darrer cas la relació laboral queda resolta des del mateix moment de la notificació i la recepció fent del pagament.~~

4. L'incompliment de les formalitats previstes en aquest article converteix l'acomiadament en improcedent . ~~i dóna lloc a la indemnització establerta a l'article 90.”~~

Motivació

Les modificacions proposades milloren la seguretat duran la formalitat de l'acomiadament, ja que s'estableix que en cas de no complir amb les formalitats previstes, aquest serà improcedent.

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 ~~i s'ha de lliurar a la persona assalariada. (...)~~”

Motivació

Considerem que en el cas del comiat per causes objectives, la notificació també s'ha de poder fer mitjançant carta certificada amb avís de recepció o per conducte notarial.

Esmena 175**De modificació***Grup Mixt- PS (51)*

Es proposa modificar l'article 84 de la Proposició de llei amb el següent text:

“Article 84. Formalitats de l'acomiadament no causal i de l'acomiadament per causes objectives

1. L'acomiadament previst ~~als dos articles anteriors~~ 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, ~~un dels quals no ha de tenir relació de dependència amb l'empresari.~~ La carta ha d'esmentar amb concreció la causa que motiva el comiat i s'ha de lliurar a la persona assalariada l'informe previst al mateix article. ~~En el supòsit de l'acomiadament per causes objectives, la carta ha d'esmentar amb concreció la causa que motiva l'acomiadament i s'ha de lliurar a la persona assalariada.~~

2. El termini que estableix el preavís 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 preavís, la persona assalariada pot absentar-se del treball dues hores diàries consecutives, en principi i llevat d'un altre acord, ~~a elecció del treballador~~, 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

Esmena 174**De modificació***Grup parlamentari Liberal (37)*

Es proposa modificar l'article 84.1, quedant redactat com segueix:

“Article 84. Formalitats de l'acomiadament no causal i de l'acomiadament per causes objectives

compensació econòmica prevista i els dies de preavis corresponents calculats segons l'article 74. 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 90."

MOTIVACIÓ:

Per coherència amb l'esmena 47, s'eliminen les referències a l'acomiadament no causal.

Article 85. 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 96.

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 90.

Esmena 176

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (68)

Es proposa la modificació de l'article 85 amb el redactat següent:

"Article 85. 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 96.

2. La manca de prova de la causa al·legada o el fet que aquesta no sigui considerada suficient converteix l'acomiadament en ~~nul·l i injustificat i dóna lloc a la indemnització prevista a l'article 90.~~

Motivació

S'augmenta la seguretat jurídica del treballador per evitar l'abús de l'acomiadament disciplinari si no existeix causa suficientment justificada.

Article 86. 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 108.

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 90.

Esmena 177

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (69)

Es proposa la modificació de l'article 86 amb el redactat següent:

"Article 86. 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 108.

3. L'incompliment de les formalitats previstes en aquest article converteix l'acomiadament en ~~nul·l i injustificat i dóna lloc a la indemnització establerta a l'article 90.~~

Motivació

Les modificacions proposades milloren la seguretat durant la formalitat de l'acomiadament, ja que s'estableix que en cas de no complir amb les formalitats previstes, aquest serà nul.

Esmena 178

D'addició

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (70)

Es proposa l'addició d'un nou article 87 amb el redactat següent:

"Article 87. Acomiadament improcedent

1. Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització reflectida a l'article 90. L'opció per la indemnització determinarà l'extinció del contracte de treball, que s'entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.

2. En el cas que s'opti per la readmissió, el treballador té dret als salaris de tramitació. Aquests equivaldran a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declarés l'acomiadament improcedent.

3. En el supòsit de no optar l'empresari per la readmissió o la indemnització, s'entén que procedeix la primera.

4. Si la persona acomiadada és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció correspon sempre a la readmissió.”

Motivació

S'incorpora l'acomiadament declarat improcedent que dona l'opció de la readmissió o la indemnització en funció dels casos.

Article 87. 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 preavís.

b) En els contractes per temps indefinit, mitjançant un preavís 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 preavís establert a la lletra b) anterior per als contractes per temps indefinit, 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 preavís.

Esmena 179

De modificació

Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet (71)

Es proposa la modificació de l'article 87 amb el redactat següent:

“Article 87. 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 preavís.

b) En els contractes per temps indefinit, mitjançant un preavís de deu dies laborables, si fa

menys d'un any que treballa a l'empresa, i de ~~trenta~~ **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 preavís establert a la lletra b) anterior per als contractes per temps indefinit, 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 preavís.”

Motivació

S'augmenten els dies de preavís quan fa més d'un any que es treballa a l'empresa.

Esmena 180

De modificació

Grup parlamentari Liberal (38)

Es proposa modificar l'article 87, quedant redactat com segueix:

“Article 87. 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~~ **amb un** preavís **mínim de vint-i-quatre hores**.

b) En els contractes per temps indefinit, mitjançant un preavís 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 preavís 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.

(...)

Motivació

En coherència amb la nostra esmena 5 anterior, i per equilibrar els terminis de preavís dels contractes de durada determinada respecte als indefinits.

Esmena 181 **De modificació***Grup Mixt- PS (52)*

Es proposa modificar l'article 87 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 87. 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 preavís.

b) En els contractes per temps indefinit, mitjançant un preavís de ~~deu dotze dies per any treballat~~ **o la part proporcional al menor temps treballat** 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 preavís establert a la lletra b) anterior per als contractes per temps indefinit, 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 preavís.”

MOTIVACIÓ

Per coherència amb l'acomiadament i el que ha de donar el patró a l'assalariat.

Article 88. 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 preavís 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 abandó de les seves funcions.

5. En el supòsit que la persona assalariada incompleixi l'obligació de fer el preavís per desistir de les seves funcions, 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.

Esmena 182 **De modificació***Grup parlamentari Liberal (39)*

Es proposa modificar l'article 88, en concret els apartats 4 i 5. quedant redactat com segueix:

“ (...)

4. La manca de preavís per part de la persona assalariada pot ser considerada per l'empresa abandó 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.**

~~5. En el supòsit que la persona assalariada incompleixi l'obligació de fer el preavís per desistir de les seves funcions, 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.”~~

Motivació

Proposem que els dos apartats, es refonguin en un de sol.

Esmena 183 **De supressió***Grup Mixt- PS (53)*

Es proposa eliminar l'apartat 4 de l'article 88 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 88. Formalitats del desistiment

~~4. La manca de preavís per part de la persona assalariada pot ser considerada per l'empresa abandó de les seves funcions.”~~

MOTIVACIÓ

No considerem adequada aquesta disposició. L'abandó significaria no tenir dret a indemnització?

Esmena 184**De modificació***Grup Mixt- PS (54)*

Es proposa modificar l'apartat 5 de l'article 88 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 88. Formalitats del desistiment

5. En el supòsit que la persona assalariada incompleixi l'obligació de fer el preavís per desistir de les seves funcions, 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.”~~

MOTIVACIÓ

No ens sembla adequada l'acció unilateral de l'empresari per poder descomptar quantitats de la quitança sense intervenció judicial.

L'empresari com l'assalariat ha de recórrer a la justícia.

Article 89. 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 90 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 de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal o social, així com d'afiliació, o no, a una organització sindical, la persona assalariada pot optar per la indemnització esmentada al paràgraf anterior o bé exigir la reincorporació a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que fixa la jurisdicció corresponent.

Esmena 185**De modificació***Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (72)*

Es proposa la modificació de l'article 89 amb el redactat següent:

“Article 89. 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 persona assalariada té l'obligació d'entregar còpia de la carta de desistiment amb l'exposició de la causa del desistiment al Servei d'Inspecció de Treball per analitzar si existeix una infracció que causi la incoació d'un expedient sancionador.

~~4~~ 3- La concurrència de qualsevol dels supòsits esmentats dóna dret a la persona assalariada a exigir la indemnització prevista a l'article 90 per a l'acomiadament improcedent o **bé exigir la reincorporació a l'empresa amb la reparació de l'acte**. La inexistència dels motius esmentats en aquest article pot ser considerada per l'empresa desistiment unilateral de la persona assalariada.

~~5~~ 4- Quan el desistiment tingui com a causa un acte de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal o social, així com d'afiliació, o no, a una organització sindical o **política**, la persona assalariada pot optar per la indemnització esmentada al paràgraf anterior o bé exigir la reincorporació a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que fixa la jurisdicció corresponent."

Motivació

Les causes per les quals la persona assalariada pot desistir unilateralment del contracte es troben subjectes a sancions, per aquest motiu cal informar al Servei d'Inspecció de Treball perquè obri les diligències necessàries per poder actuar d'ofici sempre que calgui i no quedi en un acord entre parts.

Secció tercera. Indemnitzacions

Article 90. 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 preavis 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 de discriminació 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 d'acomiadament d'un delegat dels assalariats, d'un membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els apartats anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

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 72.6, 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 72.6 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 74.

Esmena 186

De modificació

Grup Mixt- SDP (3)

Es proposa modificar l'apartat 3 de l'Article 90 pel redactat següent:

“ (...)

3. En els següents casos, l'assalariat pot optar per la indemnització prevista en aquesta Llei o bé per exigir el reintegrament a l'empresa amb reparació de l'acte discriminatori i indemnització:

a) Acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda d'una assalariada embarassada, d'acord amb l'art. 90.2.

b) Quan el comiat constitueixi un acte discriminatori per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal o social, inclòs el fet d'estar afiliat o no a una organització sindical.

c) Quan el comiat vulneri drets fonamentals o llibertats públiques de l'assalariat.

d) Quan sigui acomiadat un delegat dels assalariats o un membre del comitè d'empresa o, si escau, una persona assalariada amb mandat.”

(La negreta és per a visualitzar el nou text proposat en substitució del que apareix a la Proposició de llei).

Motivació

Suprimir la referència a la fixació jurisdiccional de la indemnització, ja que aquesta ja es preveu a altres articles de la Llei i, a més, és només una possibilitat, ja que podria ser fixada per acord de les parts.

Esmena 187

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (73)

Es proposa la modificació de l'article 90 amb el redactat següent:

“Article 90. Indemnitzacions

1. L'acomiadament ~~improcedent~~ injustificat, improcedent o fet en forma indeguda, comporta, ~~en els contractes per temps indefinit una indemnització a la persona assalariada corresponent a l'import no inferior a 45 dies de salari per any de servei a l'empresa fins a un màxim de 30 mensualitats. El treballador pot optar per reintegrar-se a l'empresa o rebre la indemnització fixada en aquest paràgraf, dins els 5 dies següents als que esdevingui ferma la decisió judicial que així ho declari. que, en concepte de preavis 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.

2 3. En el supòsit de l'apartat anterior o en cas que el comiat de la persona assalariada constitueixi un acte de discriminació 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, o d'acomiadament d'un delegat dels assalariats, d'un membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els apartats anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

3 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 72.6, 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 72.6 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.

4 5. A l'efecte d'aquest article el salari per dia es calcula de conformitat amb l'article 74.”

Motivació

S'ajusta la indemnització als supòsits d'acomiadament segons les esmenes presentades i es recupera les quanties que hi havia fins ara al Codi de Relacions Laborals vigent.

Es treu la indemnització a les embarassades ja que a l'article 82 i 83 el seu acomiadament durant l'embaràs es considera nul i sense efecte.

Esmena 188

De supressió

Grup Mixt- PS (55)

Es proposa eliminar l'article 90 de la Proposició de llei.

“Article 90. 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 preavis 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 de discriminació 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 d'acomiadament d'un delegat dels assalariats, d'un membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els apartats anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

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 72.6, 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 72.6 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 74.”

MOTIVACIÓ:

S'elimina l'article 90 de la proposició de llei. Es proposa nou redactat (esmena 56).

Esmena 189

De modificació

Grup Mixt- PS (56)

Es proposa modificar l'article 90 de la Proposició de llei amb el següent redactat:

“Article 90. Indemnitzacions

1. L'acomiadament fet en forma indeguda, l'acomiadament improcedent i l'acomiadament injustificat comporten, en els contractes per durada indeterminada, una indemnització a la persona treballadora no inferior a 45 dies de salari per any de servei a l'empresa fins a un màxim de 30 mensualitats, que és fixada per la jurisdicció competent.

En el supòsit de comiat improcedent fet en base a les disposicions de l'article 83 o del comiat injustificat de l'article 85, el treballador pot optar per reintegrar-se a l'empresa o rebre la indemnització fixada en el paràgraf anterior, dins els 5 dies següents als que esdevingui ferma la decisió judicial que així ho declari.

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

3. Excepcionalment, sigui quina sigui la modalitat del contracte, en cas de fallida o cessació de pagaments, la persona treballadora té dret a la compensació econòmica prevista a l'article 90.

4. L'acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda d'una treballadora embarassada comporta una indemnització no inferior a tres mesos de salari per any de servei a l'empresa. Per fixar la quantia de la indemnització de la dona embarassada cal tenir present el perjudici econòmic que es pugui derivar de la manca de percepció del salari i de les prestacions de la Caixa Andorrana de Seguretat Social corresponents al descans per maternitat, així com les despeses farmacèutiques i sanitàries eventuales que, com a conseqüència d'una pèrdua de drets a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, hagi de satisfer la treballadora.

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

l'acte discriminatori i la indemnització del perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

6. Als efectes d'aquest article s'entén com a salari per dia el calculat de conformitat amb el que preveu l'article 74.4.

MOTIVACIÓ:

El text de la proposició de Llei afavoreix als infractors.

Recuperem el text del CDR vigent.

Secció quarta. Liquidació de la relació laboral

Article 91. 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.

Esmena 190

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet (74)*

Es proposa la modificació de l'article 91 amb el redactat següent:

“Article 91. 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.”

Motivació

La liquidació de la quitança no pot ser diferent en funció de qui acabi la relació contractual.

Article 92. 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 93. 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.

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 faltes comeses han de ser acreditades judicialment per qualsevol mitjà de prova admès per l'ordenament jurídic. Les sancions imposades són impugnables en via judicial i no poden implicar en cap cas reducció de les vacances o del temps de descans.

Esmena 191

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet* (75)

Es proposa la modificació de l'article 93 amb el redactat següent:

“Article 93. 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 faltes comeses han de ser acreditades judicialment per qualsevol mitjà de prova admès per l'ordenament jurídic. Les sancions imposades són impugnables en via judicial i no poden implicar en cap cas reducció de les vacances o del temps de descans.”

Motivació

S'inclou els convenis col·lectius i la normativa interna de l'empresa que tot treballador ha de conèixer des de l'inici de la relació laboral. L'article 5 ja especifica que a la signatura del contracte alhora s'accepta la normativa interna de l'empresa.

Esmena 192

De modificació

Grup parlamentari Liberal (40)

Es proposa modificar l'article 93.3, quedant redactat com segueix:

“Article 93. Faltes i sancions dels assalariats

(...)

~~3. Les faltes comeses han de ser acreditades judicialment per qualsevol mitjà de prova admès per l'ordenament jurídic. Les sancions imposades són impugnables en via judicial i no poden~~

implicar en cap cas reducció de les vacances o del temps de descans.”

Motivació

En el cas de que una sanció disciplinària sigui impugnada davant els Tribunals, el procediment judicial seguirà conforme a les normes de procediment i les materials que el regeixen, i no resulta adequat efectuar aquí cap referència als mitjans de prova.

A banda, es podria interpretar que abans de fer la notificació de falta, l'empresari ha d'acreditar judicialment la comissió de dita falta, com si hagués de fer el judici abans de notificar la infracció i sanció.

Esmena 193

D'addició

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (76)

Es proposa l'addició d'un nou article XX (després de l'article 93) amb el redactat següent:

“Article XX. 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 resolució ferma dictada, seguint el procediment legal, per l'òrgan competent.”

Motivació

S'inclou un capítol de garanties dels assalariats en el capítol del règim disciplinari de la mateixa manera que disposen també d'unes garanties els empresaris.

Article 94. 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 injustificadament, o provocar discussions o baralles injustificadament, 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. Jugar, sigui al joc que sigui, estant de servei.

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.

Esmena 194

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (77)

Es proposa la modificació de l'article 94 amb el redactat següent:

“Article 94. 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 injustificadament, o provocar discussions o baralles injustificadament, 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.** ~~Jugar, sigui al joc que sigui, estant de servei.~~

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.”

Motivació

Es millora el redactat del punt 14.

Esmena 195

De modificació

Grup parlamentari Liberal (41)

Es proposa modificar l'article 94.7, quedant redactat com segueix:

“Article 94. Faltes lleus

Són faltes lleus:

(...)

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

Motivació

Es considera que qualsevol discussió o baralla entre els assalariats, siguin quin sigui el motiu o causa, ha de ser constitutiva d'infracció.

Esmena 196

D'addició

Grup Mixt- PS (57)

Es proposa afegir un nou apartat entre els apartats 5 i 6 a l'article 94 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 94. 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.

5 bis. 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.

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

7. Discutir-se o barallar-se injustificadament, o provocar discussions o baralles injustificadament, 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. Jugar, sigui al joc que sigui, estant de servei.

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.”

MOTIVACIÓ

Considerem més convenient que sigui una falta lleu i no greu. Prové de l'article 95.

En cas de que sigui acceptada l'esmena, caldrà renumerar els articles de la Proposició de llei.

Article 95. Faltes greus

Són faltes greus:

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

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

3. Abandonar la feina o marxar abans d'hora sense autorització de l'empresa per un temps superior a trenta minuts, més d'una vegada en un mes.
4. Simular una malaltia o un accident per justificar un retard, l'abandonament o l'absència a la feina.
5. Incomplir les ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives. Si l'incompliment és reiterat, si implica pèrdua evident per al treball o si provoca un perjudici notori per a l'empresa o altres assalariats, pot ser qualificada com a falta molt greu.
6. La descurança en la conservació dels gèneres o dels mitjans materials de l'empresa, si se'n deriven perjudicis per a l'empresa.
7. Simular la presència d'una altra persona assalariada, fitxant o signant en lloc d'una altra persona.
8. Discutir-se o barallar-se injustificadament, o provocar discussions o baralles injustificadament, amb altres assalariats en presència del públic o que transcendeixin al públic.
9. 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.
10. 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. Si aquest fet pot tenir repercussions negatives evidents per a la seguretat de la persona assalariada, la dels altres assalariats o la del públic en general, la falta pot ser considerada com a molt greu.
11. No observar les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball o altres mesures administratives que siguin aplicables a la feina que es realitza i, en particular, totes les mesures de protecció i prevenció de riscos laborals quan la inobservança pot tenir conseqüències greus.
12. La imprudència durant el treball que pugui implicar risc d'accident, personal o per a altres assalariats o terceres persones, o risc d'avaría o dany material de les instal·lacions de l'empresa.
13. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses durant el servei.
14. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa, si es fa de forma imprudent o negligent.
15. 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.

16. 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.

17. 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.

Esmena 197

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (78)

Es proposa la modificació de l'article 95 amb el redactat següent:

"Article 95. Faltes greus

Són faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació a la feina comeses en el període d'un mes, o bé una sola falta de puntualitat de la qual es derivin perjudicis o trastorns greus per al treball. Es considera perjudici o trastorn greu el retard en el començament d'un servei al públic.
2. Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense autorització o causa justificada.
3. Abandonar la feina o marxar abans d'hora sense autorització de l'empresa per un temps superior a trenta minuts, més d'una vegada en un mes.
4. Simular una malaltia o un accident per justificar un retard, l'abandonament o l'absència a la feina. **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.**
5. Incomplir les ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives. Si l'incompliment és reiterat, si implica pèrdua evident per al treball o si provoca un perjudici notori per a l'empresa o altres assalariats, pot ser qualificada com a falta molt greu.
6. La descurança en la conservació dels gèneres o dels mitjans materials de l'empresa, si se'n deriven perjudicis per a l'empresa.

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

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

9. 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.

~~10. 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. Si aquest fet pot tenir repercussions negatives evidents per a la seguretat de la persona assalariada, la dels altres assalariats o la del públic en general, la falta pot ser considerada com a molt greu.~~

11. No observar les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball o altres mesures administratives que siguin aplicables a la feina que es realitza i, en particular, totes les mesures de protecció i prevenció de riscos laborals quan la inobservança pot tenir conseqüències greus.

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

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

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

15. 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.

16. 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.

17. 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."

Motivació

Es canvia el punt 10 a faltes molt greus.

Esmena 198

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (7)

Es proposa modificar l'apartat 8 de l'article 95, quedant redactat de la manera següent:

"Article 95. *Faltes greus*

(...)

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

Motivació.

S'aclareix el redactat.

Esmena 199

De modificació

Grup parlamentari Liberal (42)

Es proposa modificar l'article 95.8, quedant redactat com segueix:

"Article 95. *Faltes greus*

Són faltes greus:

(...)

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

Motivació

Igual motivació que l'esmena anterior.

Esmena 200

De modificació

Grup Mixt- PS (58)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 95 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 95. *Faltes greus*

Són faltes greus:

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

MOTIVACIÓ

Una sola falta de puntualitat no pot ser una falta greu. Tots som persones i podem tenir un imprevist. Resultaria massa fàcil acomiadar un treballador.

Esmena 201**De supressió****Grup Mixt- PS (59)**

Es proposa suprimir l'apartat 15 de l'article 95 de la Proposició de llei.

~~“15. No comunicar a l'empresa en el termini màxim de 48 hores les renovacions eventuales de la baixa mèdica i l'alta mèdica o administrativa emesa per la Caixa Andorrana de Seguretat Social.”~~

MOTIVACIÓ

Es traspasa a l'article 94.5.

Esmena 202**De modificació****Grup Mixt- PS (60)**

Es proposa modificar l'apartat 17 de l'article 95 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“17. 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~~ **tres** mesos des de la primera i l'autor n'hagi estat sancionat amb una amonestació escrita.”

MOTIVACIÓ

Tornem al termini actual. El termini proposat va en detriment del treballador.

Article 96. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. 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.
2. 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.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. El robatori, el furt o la malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.
5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa, si es fa de forma malintencionada.
6. Els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o una falta greu de respecte i consideració a l'empresari, a les persones delegades per l'empresa, i també als altres assalariats i al públic en general.
7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Promoure o participar en una vaga que d'acord amb la legislació aplicable tingui la consideració de prohibida o abusiva.

15. 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.

16. 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.

17. Realitzar actes intimidatoris o violents de qualsevol naturalesa adreçats contra els assalariats que optin lliurement per exercir el dret de treballar durant una vaga.

18. 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.

19. 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.

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

21. 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.

22. 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.

Esmena 203

De modificació

Grup Mixt- *Sílvia Eloïsa Bonet (79)*

Es proposa la modificació de l'article 96 amb el redactat següent:

"Article 96. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. 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.

2. 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.

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

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

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

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

7. 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.

~~8. 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.~~

~~9. 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.~~

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Promoure o participar en una vaga que d'acord amb la legislació aplicable tingui la consideració de prohibida o abusiva.

15. 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.

16. 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.

17. Realitzar actes intimidatoris o violents de qualsevol naturalesa adreçats contra els assalariats que optin lliurement per exercir el dret de treballar durant una vaga.

18. 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.

19. No respectar els serveis **mínims** o els treballs de manteniment convinguts, establerts per l'empresari o els **sindicats** 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.

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

21. 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.

22. 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. Si aquest fet pot tenir repercussions negatives evidents per a la seguretat de la persona assalariada, la dels altres assalariats o la del públic en general, la falta pot provocar un acomiadament disciplinari immediat.

23 22. 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."

Motivació

El consum de drogues és un delicte inclòs al codi penal per la qual cosa s'ha de considerar com a falta molt greu.

El punt 8 es trasllada a faltes greus, i el punt 9 s'elimina ja que el punt 13 és molt similar.

Esmena 204

D'addició

Grup parlamentari Demòcrata (8)

Es proposa afegir un nou apartat a l'article 96, quedant redactat de la manera següent:

"Article 96. *Faltes molt greus*

(...)

[•]. 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."

Motivació.

S'especifica com a falta molt greu la reiteració o l'actuació amb violència de la falta greu ja tipificada en la proposició.

*Si s'accepta l'esmena, (i) caldrà renumerar aquest article.

Esmena 205

D'addició

Grup parlamentari Liberal (43)

Es proposa modificar l'article 96, en concret afegint un nou apartat 8 amb el següent redactat i variant en conseqüència la numeració dels apartats successius:

"Article 96. *Faltes molt greus*

Són faltes molt greus:

(...)

8. Provocar o originar renyines i baralles de manera reiterada o amb violència amb altres assalariats. (...)"

Motivació

Considerem important mantenir aquesta falta molt greu que es preveia en l'anterior normativa.

Article 97. 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:

- a) Amonestació escrita.
- b) 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.

Esmena 206

De modificació

Grup Mixt- PS (61)

Es proposa modificar l'article 97 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 97. 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:
 - ~~a) Amonestació escrita.~~
 - b) 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.”

MOTIVACIÓ

No pot haver-hi la mateixa sanció per una falta greu que una lleu.

Article 98. 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.

Les sancions a un representant dels assalariats requereix el respecte de les garanties previstes a l'article 108.

Article 99. 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.

Esmena 207

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (80)

Es proposa la modificació de l'article 99 amb el redactat següent:

“Article 99. Prescripció

1. Les faltes lleus prescriuen al cap de ~~quinze~~ **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, **les faltes greus i molt greus**, 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.”

Motivació

Es disminueix el termini de la prescripció de les faltes lleus.

Títol IV. Drets col·lectius dels assalariats

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

Article 100. Dret de lliure sindicació

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

Article 101. 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.

Esmena 208

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (13)

Es proposa el redactat següent a l'article 101 :

“L'empresari i el comitè d'empresa o delegats d'assalariats es reuniran com a mínim un cop a l'any per valorar la política de contractació i la previsió de les polítiques salarials”.

Motivació

Considerem que cal informar els empleats sense arribar a un extrem creant un consell d'administració no formal paral·lel a l'existent.

Article 102. 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 a l'empresari amb una antelació mínima de 48 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 109.2.

Esmena 209

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (14)

Es proposa modificar l'article 102 de la següent manera :

“(…)

2. La reunió en assemblea **s'ha de fer fora de l'horari de treball** i s'ha de realitzar als locals de l'empresa, quan això sigui possible, després de la sol·licitud prèvia **escrita** a l'empresari amb una antelació mínima de **72 hores**. L'empresari pot autoritzar o denegar la sol·licitud i en el cas negatiu oferir alternatives. 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 109.2. **En el mateix moment que es sol·licita l'ús del local a l'empresari se li fa entrega d'una còpia de la convocatòria i de l'ordre del dia. En cas que es vulgui modificar l'ordre del dia s'ha de tornar a lliurar una còpia a l'empresari .”**

Motivació

Cal deixar la llibertat a l'empresari de fer les reunions als mateixos locals o proposar alternatives com el fet de llogar una sala a càrrec de l'empresari.

Capítol segon. Dret de representació col·lectiva

Article 103. 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 104. 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.

Esmena 210

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (81)

Es proposa la modificació de l'article 104 amb el redactat següent:

“Article 104. Delegats dels assalariats i assalariats amb mandat

1. Els assalariats que pertanyin a empreses que tinguin entre **5 i 15** ~~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 **4** ~~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. El nombre dels assalariats amb mandat ha de seguir la mateixa proporció establerta en l'article 141.”

Motivació

Segons les dades de la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra al seu document Andorra en xifres 2017 analitza l'estructura empresarial d'Andorra i la distribució per nombre de treballadors a on el 80.3% són empreses d'entre 1 a 5 treballadors, 9.5% d'entre 6 a 10 treballadors, que representen ja el 90% del teixit empresarial del país. En vista de que existeixi

millor representativitat en forma de delegats, es disminueix el nombre d'assalariats per poder disposar-hi.

Esmena 211**De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (15)

Es proposa el redactat següent :

“Article 104. Delegats dels assalariats i assalariats amb mandat

1. Els assalariats que pertanyin a empreses que tinguin entre 21 i 50 assalariats elegeixen entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, un delegat dels assalariats.

2. Els assalariats que pertanyin a empreses que tinguin 20 o menys assalariats poden designar entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret directe un assalariat amb mandat per negociar amb l'empresa acords puntuals i específics, o acords o convenis col·lectius, quan escaigui.”

Motivació

Es proposa conservar els principis de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals en vigor actualment que diu :

“Article 110

Delegats de personal

La representació dels treballadors en l'empresa que tingui vint o més treballadors correspon als delegats de personal. Els treballadors trien, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe els delegats de personal, segons la proporció següent:

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

Article 105. 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.

Esmena 212**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (82)

Es proposa la modificació de l'article 105 amb el redactat següent:

“Article 105. Comitè d'empresa

1. Els assalariats que pertanyin a empreses amb més de 16 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 16 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.~~

~~2 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.

~~3 4.~~ Els membres del comitè d'empresa nomenen entre ells, com a mínim, un president que n'exerceix la representació, i un secretari.

~~4 5.~~ En cas d'empat el president disposa de vot de qualitat.”

Motivació

Es modifiquen els comitès d'empresa segons l'esmena anterior.

Es suprimeix el punt 2, el comitè d'empres és un òrgan col·legiat que representa a tots els assalariats sense distincions i de forma unitària, per aquest motiu cal que no es facin distincions en la seva elegibilitat a través de crear dos col·legis electorals per assegurar que hi hagi comandaments dintre del comitè d'empresa.

Esmena 213 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (16)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article amb el redactat següent :

Article 105. Comitè d'empresa

1. Els assalariats que pertanyin a empreses amb més de 50 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 51 a 150 assalariats: 2 membres.

b) A les empreses de 151 a 300 assalariats: 3 membres.

c) Per a més de 300 assalariats 1 membre addicional de cada 100 assalariats. (...)”

Motivació

Es proposa conservar els principis de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals en vigor actualment que diu :

“Article 110

Delegats de personal

La representació dels treballadors en l'empresa que tingui vint o més treballadors correspon als delegats de personal. Els treballadors trien, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe els delegats de personal, segons la proporció següent:

- de 20 a 50 treballadors: 1 delegat.

- de 51 a 150 treballadors: 2 delegats.

- de 151 a 300 treballadors: 3 delegats.

- més de 300 treballadors: 4 delegats.”

Esmena 214 **De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (17)

Es proposa la modificació de l'apartat 3 de l'article 105 amb el redactat següent :

“(...

3. El comitè d'empresa és un òrgan col·legiat que pren les decisions per **majoria absoluta** dels seus

membres i actua de manera mancomunada en les seves relacions amb l'empresa. (...)”

Motivació

Considerem que és més representatiu del col·lectiu dels empleats si posem una majoria absoluta.

Article 106. 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.

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 trimestral, 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.

Esmena 215 **De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (83)

Es proposa la modificació de l'article 106 amb el redactat següent:

“Article 106. 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.
- 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 trimestral, 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) Rebre informació sobre el compliment del Pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a on constaran informacions relatives a la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals i retributius i l'aplicació del mateix.**
- l) Ser informats de la graella salarial, i vetllar per la inexistència de desigualtats de salari o primes o altres condicions laborals entre dones i homes i revisar les auditories salarials.**

m) ~~h)~~ Ser informats de les sancions imposades per faltes greus o molt greus.”

Motivació

S'incorpora obligacions per assegurar la lluita contra la discriminació i la bretxa salarial.

Esmena 216**De modificació****Grup Mixt- UL/CGILM (18)**

Es proposa modificar l'article 106 de la manera següent:

“Article 106. 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 si és el cas proposa accions no vinculants davant de l'empresa i dels organismes administratius competents.**~~—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 obligacions.**
- 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.

Motivació

Considerem que cal informar els empleats sense arribar a un extrem creant un consell d'administració no formal paral·lel a l'existent.

Article 107. 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 108. 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 98. 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.

Esmena 217

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (84)

Es proposa la modificació de l'article 108 amb el redactat següent:

"Article 108. 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

98. 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 5 ~~10~~ assalariats: el temps necessari per exercir el seu mandat, amb un màxim de 2 hores mensuals.

- A les empreses que tenen de 6 a 25 ~~d'11 a 99~~ assalariats: 4 hores mensuals.

- A les empreses que tenen de 26 a 100 ~~100 a 199~~ assalariats: 6 hores mensuals.

- A les empreses que tenen de 101 ~~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."

Motivació

En coherència amb les esmenes 81 i 82, s'ajusten en funció de la dimensió de les empreses d'Andorra.

Esmena 218

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (19)

Es proposa eliminar els punts a), b) i c), i modificar l'apartat e) i f) de l'article 108 de la proposició de Llei amb el redactat següent:

"Article 108. 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~~

~~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.~~

~~e) 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 de 4 hores mensuals no acumulables redistribuïdes en cada centre de treball en el cas de les empreses de més de 50 treballadors per a l'exercici de les seves funcions de representació, sense perjudici que aquest crèdit pugui incrementar-se per conveni col·lectiu d'empresa, la utilització de les quals s'ha de comunicar a l'empresari amb una antelació mínima de set dies naturals. En el cas de les empreses que ocupin entre 21 i 50 treballadors, s'estableix un màxim de 2 hores mensuals no acumulables.

f) Disposen ~~individualment~~ d'un crèdit suficient d'hores retribuïdes mentre duri el procés de

negociació col·lectiva **que no pot sobrepassar un 25% del seu temps de treball.**

.Motivació

Per coherència amb l'esmena a l'article 105 punt 1 i amb la voluntat de voler guardar la filosofia de l'article 113 e) de la llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals en vigor actualment que diu "e) Disposar d'un crèdit de quatre hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per a l'exercici de les seves funcions de representació, sense perjudici que aquest crèdit pugui incrementar-se per conveni col·lectiu d'empresa. Pensem, també, que no es pot fer una discriminació entre empleats donant massa garanties als representants dels empleats.

Esmena 219

De modificació

Grup parlamentari Liberal (44)

Es proposa modificar l'article 108, en concret els apartats e) i f) de dit article, quedant redactats com segueix:

"Article 108. 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:

(...)

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~~**49** assalariats: **4 hores mensuals.**

- **A les empreses que tenen de 50 a 99 assalariats: 5 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.

Motivació

Es considera necessari ampliar la graella proposada.

Article 109. 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 terç 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 aconsegueix 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 substitut.

Esmena 220**De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (20)

Es proposa modificar l'apartat 2 de l'article 109 amb el redactat següent :

“ (...)”

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 aconsegueix 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. (...)”

Motivació

Dóna més representativitat a la voluntat col·lectiva.

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. (...)”

MOTIVACIÓ

No entenem la raó de limitar els mandats. Els consellers generals no tenim limitació de mandats.

Capítol tercer. Elecció dels representants dels assalariats a les empreses**Article 110. 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.

d) El ministeri competent en matèria de treball, subsidiàriament.

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.

Esmena 221**De modificació**

Grup Mixt- PS (62)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 109 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 109. Durada del mandat, revocació i substitució

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.

Esmena 222

De supressió

Grup Mixt- UL/CGILM (21)

Es proposa suprimir la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 110 de la proposició de Llei amb el redactat següent:

“Article 110. Promoció d'eleccions

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

[...]

~~d) El ministeri competent en matèria de treball, subsidiàriament. (...)~~

Motivació

La promoció d'eleccions per designar els representants dels assalariats és un dret bàsic dels treballadors que no es pot deixar a la decisió última del ministeri competent en matèria de treball. La facultat de convocatòria electoral per part de l'Administració pública es considera una ingerència directa i innecessària en els processos electorals, els quals són l'únic mecanisme democràtic posat a disposició dels treballadors per a elegir els seus representants.

Com a dret de participació bàsic dels treballadors en el sí de les empreses, els treballadors han de poder establir de manera incondicionada les condicions del seu exercici i poder elegir lliurement el moment oportú per a dur-les a terme. I això sens perjudici que es pugui recolzar aquesta acció per part de l'administració a través de diferents polítiques adequades a aquesta finalitat.

Esmena 223

De supressió

Grup parlamentari Liberal (45)

Es proposa suprimir l'apartat d) de l'article 110.1.

“Capítol tercer. Elecció dels representants dels assalariats a les empreses

Article 110. 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.

~~d) El ministeri competent en matèria de treball, subsidiàriament. (...)~~

Motivació

La promoció d'eleccions per designar els representants dels assalariats, és un dret bàsic dels treballadors que no es pot deixar a la decisió última del ministeri competent en matèria de treball, ja que això seria una ingerència directa i innecessària de l'Administració pública en els processos electorals.

Article 111. Drets electorals

1. Tenen dret de sufragi tots els assalariats majors d'edat 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.

Esmena 224

De modificació

Grup parlamentari Liberal (46)

Es proposa modificar l'article 111, quedant redactat com segueix:

“Article 111. Drets electorals

1. Tenen dret de sufragi tots els assalariats majors d'edat 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. Els directores o gerents i, en general, els càrrecs de confiança de les empreses, no participaran com electors ni com a elegibles en els òrgans de representació col·lectiva regulats en la present llei.

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

Motivació

Per la naturalesa del seu treball, el personal directiu o càrrecs de confiança, no poden participar en els òrgans de representació col·lectiva.

Esmena 225

De modificació

Grup Mixt- PS (63)

Es proposa modificar l'article 111 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 111. Drets electorals

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

MOTIVACIÓ

Els treballadors menors d'edat també han de poder triar els seus representants. Una altra cosa és poder ser elegits.

Article 112. 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 tenen en compte per determinar el nombre de representants.

Esmena 226

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (85)

Es proposa la modificació de l'article 112 amb el redactat següent:

“Article 112. 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. es tenen en compte per determinar el nombre de representants.**”

Motivació

Es millora la representativitat dels assalariats amb contractes de durada determinada.

Article 113. 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.

Esmena 227

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (86)

Es proposa la modificació de l'article 113 amb el redactat següent:

“Article 113. Mesa electoral

1. A les empreses que tenen entre **5 i 15** ~~11 i 30~~ assalariats es constitueix una mesa electoral amb un únic col·legi electoral.

A les empreses amb més de **16** ~~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."

Motivació

En coherència amb les esmenes 81 i 82.

Esmena 228

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (22)

Es proposa modificar el punt 1 de l'article 113 de la manera següent :

"1. A les empreses que tenen entre **21 i 50 assalariats** es constitueix una mesa electoral amb un únic col·legi electoral.

A les empreses amb **més de 50** 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. (...) "

Motivació

Per coherència amb les esmenes anteriors.

Article 114. 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 115. 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 116. *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 50% per a substitucions eventuals.

Esmena 229

De modificació

Grup parlamentari Liberal (47)

Es proposa modificar l'article 116, quedant redactat com segueix:

*"Article 116. **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 ~~50%~~ 30% per a substitucions eventuals."

Motivació

A menys candidats, menys dispersió del vot, i és més fàcil obtenir resultats més representatius.

Article 117. *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 disposen 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 118. *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 119. *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'insta 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 120. 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

Esmena 230	De modificació
-------------------	-----------------------

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (87)

Es proposa la modificació del títol del Capítol primer del Títol V ~~primer~~ amb el redactat següent:

“Capítol primer. ~~Acords i~~ Convenis col·lectius”

(si s'accepta l'esmena caldria eliminar el concepte “acord o acords” sempre que es trobi dintre del següent text “acord/s i conveni col·lectiu” en coherència)

Motivació

Es treu el concepte “acord” ja que la definició no deixa clar quins són els límits i pot dur a confusió, és millor parlar sempre de conveni col·lectiu, aquest pot incloure les parts temàtiques que les parts considerin necessàries.

Article 121. 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.

Esmena 231	De supressió
-------------------	---------------------

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (88)

Es proposa la supressió de l'article 121.

Motivació

Article redundant, no aporta cap informació.

Article 122. 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 123. 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 el 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 124. 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.

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

4. En tots els casos, independentment de la llibertat de les parts a negociar el contingut del conveni, en la negociació del mateix sempre s'ha de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i han d'establir un sistema de classificació professional mitjançant la definició i funcions de grups professionals, categories o nivells retributius de l'empresa.

~~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."~~

Motivació

En coherència amb l'esmena 87.

S'incorpora un nou punt 4 perquè els convenis col·lectius incloguin sempre aspectes sobre la igualtat de gènere.

Article 125. 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

Esmena 232

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (89)

Es proposa la modificació de l'article 124 amb el redactat següent:

"Article 124. 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

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 126. 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 127. 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 128. 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 delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats, i els empresaris, representen els assalariats i els

empresaris, respectivament, en la negociació dels acords i convenis col·lectius d'empresa.

Esmena 233

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (90)

Es proposa la modificació de l'article 128 amb el redactat següent:

"Article 128. 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 delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats, i els empresaris, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels acords i convenis col·lectius d'empresa."

Motivació

En coherència amb l'esmena 87.

Esmena 234

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (23)

Es proposa modificar l'apartat 3 de l'article 128 de la Proposició de Llei amb el redactat següent:

"Article 128. Criteri de representativitat

[...]

3. Els delegats dels assalariats, els membres del comitè d'empresa o, si és el cas, els assalariats amb mandat, i els delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats, i els empresaris, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels acords i convenis col·lectius d'empresa."

Motivació

Tot i aquestes facultats atribuïdes als sindicats, la negociació col·lectiva es troba en una fase inicial d'evolució. Per tant, tot fa pensar que una nova

regulació -que atribueixi als representants sindicals noves facultats de representativitat i negociació a nivell d'empresa- no contribuiria tampoc a augmentar l'activitat sindical a nivell empresarial, sinó que com s'ha exposat, duplicaria innecessàriament el canal d'acció del sindicats.

Esmena 235**De modificació**

Grup parlamentari Liberal (48)

Es proposa modificar l'article 128.3, quedant redactat com segueix:

“Article 128. *Criteri de representativitat*

(...)

3. Els delegats dels assalariats, els membres del comitè d'empresa o, si és el cas, els assalariats amb mandat, ~~i els delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats,~~ i els empresaris, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels acords i convenis col·lectius d'empresa.

Motivació

Aquest grup parlamentari aposta pel model unitari de representació i, en aquest ordre de coses, la introducció d'un altre canal de representació paral·lel a través dels sindicats (delegats sindicals) en què se'ls atribueixin les mateixes funcions que als representants unitaris, genera una duplicitat que no millora el sistema referit anteriorment i pot generar disfuncions.

Article 129. 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 i/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 130. 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 els delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats, 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.

Esmena 236**De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (24)

Es proposa modificar el segon paràgraf de l'apartat 2 de l'article 130 de la Proposició de Llei amb el redactat següent:

“Article 130. *Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se*

[...]

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 ~~els delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats, 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.”

Motivació

Per coherència amb l'esmena anterior.

Esmena 237

De modificació

Grup parlamentari Liberal (49)

Es proposa modificar l'article 130.2, quedant redactat com segueix:

“Article 130. *Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se*

(...)

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 ~~els delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats, 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.

Motivació

En coherència amb l'anterior esmena 45.

Article 131. 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 141, 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 132. 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 133. 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 128, 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 134. 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 135. 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 136. 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 137. 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 pròrroques 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 138. 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 139. 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 140. 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 130.2.

Article 141. 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 que no disposen de seccions sindicals, pels cinc membres que formen el comitè d'empresa i cinc representants de l'empresari.

e) A les empreses de més de 50 assalariats que disposen de seccions sindicals, per un delegat sindical si només hi ha una secció sindical, o dos delegats sindicals si hi ha més d'una secció sindical, un per cadascuna de les dues seccions sindicals amb més representació dins del comitè d'empresa, i per tres o quatre membres del comitè d'empresa segons el cas, i per cinc representants de l'empresari. La delegació negociadora ha de representar proporcionalment tots els col·legis electorals.

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

Esmena 238 De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (91)

Es proposa la modificació de l'article 141 amb el redactat següent:

"Article 141. 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 ~~4~~ 40 assalariats, per la persona assalariada amb mandat i un representant de l'empresari.

b) A les empreses que tenen entre ~~5 i 15~~ 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 representant de l'empresari perquè la representació de les dues parts sigui paritària.~~

c) A les empreses que tenen entre ~~16~~ 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 que no disposen de seccions sindicals, pels cinc membres que formen el comitè d'empresa i cinc representants de l'empresari.

e) A les empreses de més de 50 assalariats que disposen de seccions sindicals, per un delegat sindical si només hi ha una secció sindical, o dos delegats sindicals si hi ha més d'una secció sindical, un per cadascuna de les dues seccions sindicals amb més representació dins del comitè d'empresa, i per tres o quatre membres del comitè d'empresa segons el cas, i per cinc representants de l'empresari. ~~La delegació negociadora ha de representar proporcionalment tots els col·legis electorals.~~

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

Motivació

En coherència amb l'esmena 87.

Esmena 239 De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (25)

Es proposa modificar l'apartat 1 de l'article 141 de la Proposició de llei amb el redactat següent:

"Article 141. Composició de la comissió negociadora

1. La designació dels membres de les comissions negociadores correspon a les parts. Els membres designen de mutu acord un/a president/a i un/a secretari/ària. Les comissions negociadores poden tenir assessors amb veu però sense vot. En els convenis d'empresa, cap part no pot tenir més de tres representants. En els d'àmbit superior a l'empresa no hi pot haver més de quatre representants per banda. De cada reunió s'estén l'acta corresponent signada pel/per la president/a i el/la secretari/ària.

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

~~a) A les empreses que tenen fins a 50 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.~~

~~e) 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 que no disposen de seccions sindicals, pels cinc membres que formen el comitè d'empresa i cinc representants de l'empresari.~~

~~e) A les empreses de més de 50 assalariats que disposen de seccions sindicals, per un delegat sindical si només hi ha una secció sindical, o dos delegats sindicals si hi ha més d'una secció sindical, un per cadascuna de les dues seccions sindicals amb més representació dins del comitè d'empresa, i per tres o quatre membres del comitè d'empresa segons el cas, i per cinc representants de l'empresari. La delegació negociadora ha de representar proporcionalment tots els col·legis electorals.~~

2. El temps emprat en la negociació és remunerat com a temps de treball ordinari si aquest no sobrepassa un 25% del temps de treball de l'assalariat.”

Motivació

Per coherència amb les esmenes anteriors. Es proposa el redactat de l'article 130 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals en vigor actualment que diu:

“1. La designació dels membres de les comissions negociadores correspon a les parts. Els membres designen de mutu acord un/a president/a i un/a secretari/ària. Les comissions negociadores poden tenir assessors amb veu però sense vot. En els convenis d'empresa, cap part no pot tenir més de tres representants. En els d'àmbit superior a l'empresa no hi pot haver més de quatre representants per banda. De cada reunió s'estén l'acta corresponent signada pel/per la president/a i el/la secretari/ària.

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 ~~que no~~ disposen de seccions sindicals, pels cinc membres que formen el comitè d'empresa i cinc representants de l'empresari.

~~e) A les empreses de més de 50 assalariats que disposen de seccions sindicals, per un delegat sindical si només hi ha una secció sindical, o dos delegats sindicals si hi ha més d'una secció sindical, un per cadascuna de les dues seccions sindicals amb més representació dins del comitè d'empresa, i per tres o quatre membres del comitè d'empresa segons el cas, i per cinc representants de l'empresari. La delegació negociadora ha de representar proporcionalment tots els col·legis electorals. (...)~~”

Motivació

En coherència amb l'anterior esmena 45.

Article 142. 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 108.

Esmena 241

De supressió

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (92)

Es proposa suprimir l'apartat 1 ~~la modificació~~ de l'article 142 amb el redactat següent:

Esmena 240

De modificació

Grup parlamentari Liberal (50)

Es proposa modificar l'article 141.1, quedant redactat com segueix:

“Article 141. *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

“Article 142. 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.~~

1 ~~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.

2 ~~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 108.”

Motivació

Es trasllada el contingut del punt 1 a l'article 104.

Article 143. 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 144. 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 145. 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 146. 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 adhereixin, d'acord amb el que disposen els articles 134 i 149.

Article 147. 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 148. 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 149. 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 136, 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 150. 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 151. 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 152. 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 eventuais de la comissió s'han d'establir en l'acord o el conveni col·lectiu.

L'acord assolit amb la mediació o el laude arbitral que es pugui dictar tenen la mateixa eficàcia jurídica que els acords i els convenis col·lectius.

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.

Esmena 242

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (9)

Es proposa modificar l'apartat 2) de l'article 152, quedant redactat de la manera següent:

"Article 152. Comissió paritària

[...]

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

[...]."

Motivació.

Adaptar el redactat a la normativa vigent de la Llei de medicació.

Títol VI. Règim sancionador

Capítol primer. Infraccions dels empresaris

Article 153. 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 154. 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 155. 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 57.

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

Article 156. Infraccions greus

Són infraccions greus:

1. Falsejar anotacions en el document de compte d'hores esmentat a l'article 57.

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.

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 157. 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. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions en matèria de retribucions, formació, promoció i altres condicions de treball, per causa de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, o per la condició de delegat dels assalariats, membre del comitè d'empresa, assalariat amb mandat o delegat sindical amb representació en el comitè d'empresa o que sigui delegat dels assalariats.

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 comitè 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 notificació i 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.

Esmena 243

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (93)

Es proposa la modificació de l'article 157 amb el redactat següent:

“Article 157. 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. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions en matèria de retribucions, formació, promoció i altres condicions de treball, per causa de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social o política, o per la condició de delegat dels assalariats, membre del comitè d'empresa, assalariat amb mandat o delegat sindical amb

representació en el comitè d'empresa o que sigui delegat dels assalariats.

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 comitè 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

notificació i 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.”

Motivació

S'incorpora el terme “política” al punt 4.

Article 158. 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 159. 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 160. 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 161. Criteris de graduació

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.

Esmena 244

De modificació

Grup Mixt- PS (64)

Es proposa modificar l'article 161 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 161. 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 en el punt 4 de l'article 157 es graduarà sempre en el seu grau màxim.”

MOTIVACIÓ

Entenem que la infracció lligada a la discriminació, sigui quina sigui, ha de ser penalitzada amb la sanció en grau màxim recollida per la Proposició de llei.

Article 162. 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 163. 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'avertència corresponent.

Capítol segon. Procediment sancionador

Article 164. 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 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 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.

Esmena 245

De modificació

Grup parlamentari Demòcrata (10)

Es proposa modificar la Disposició addicional primera per una Disposició transitòria, quedant redactada de la manera següent:

Disposició Transitòria [•]

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.

Motivació.

Es considera que la llei laboral no hauria de fer referències al personal de l'Administració, que

està exclòs expressament del seu àmbit d'aplicació (article 2.1). El personal de les Administracions Públiques té la seva llei pròpia i és en aquesta llei en la que s'haurien de fer les referències a la normativa laboral que es consideressin convenients i no a l'inrevés. Ara bé, mentre no es disposi de la normativa específica, creiem que cal donar-los-hi cobertura legal.

**Si s'accepta l'esmena, (i) caldrà renumerar tot l'articulat de la proposició de llei i (ii) caldrà modificar l'exposició de motius, si escau.*

Disposició addicional segona

S'autoritza el Govern a augmentar, amb la periodicitat que estimi oportuna, l'import de les sancions establertes a l'article 160, 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.

Esmena 246

D'addició

Grup Mixt- (65)

Es proposa addicionar una nova Disposició addicional tercera, amb el següent text:

“S'encomana al Govern la creació d'un pla d'acció destinat a lluitar contra la bretxa salarial dins d'un termini màxim d'un any.”

MOTIVACIÓ

Seguint les recomanacions de la Carta Social Europea Revisada (art. 4.3) cal treballar per reconèixer el dret dels treballadors de sexe masculí i de sexe femení a tenir una remuneració d'igual quantia per un treball d'igual valor.

Esmena 247

D'addició

Grup Mixt- PS (66)

Es proposa addicionar una nova Disposició addicional quarta, amb el següent text:

“S'encomana al Govern l'elaboració de plans d'igualtat per a les empreses en un termini dins d'un termini màxim d'un any.”

MOTIVACIÓ

Creiem convenient que el Govern treballi en l'elaboració de plans d'igualtat per a les empreses, que permeti plantejar mesures relatives a la conciliació familiar, paritat en els càrrecs directius en les empreses, entre d'altres coses. No obstant, és important que el Govern doni exemple i que treballi en la mateixa línia per a

que siguin implementades les mateixes mesures en empreses públiques i parapúbliques.

Esmena 248

D'addició

Grup Mixt- PS (67)

Es proposa addicionar una nova Disposició addicional cinquena, amb el següent text:

“Disposició addicional cinquena

Els monitors de les escoles d'esquí del Principat d'Andorra tindran la consideració de relació laboral de caràcter especial, en el termes definits a l'article 2.2. de la present Llei, als efectes exclusius de la determinació de la jornada diària i setmanal de treball i a la planificació horària.

En aquest termes, i sense perjudici que mitjançant un conveni col·lectiu per al sector del monitor d'esquí es reguli altrament, la jornada de descans setmanal establerta en l'article 59 de la present Llei, amb l'acord previ de la persona assalariada, podrà traslladar-se a la setmana o a les dues setmanes anteriors o posteriors de manera que s'asseguri, en tots els casos, que en cada període d'un mes natural es gaudirà, almenys, de sis jornades complertes de descans.”

MOTIVACIÓ

Recollim les especificitats del col·lectiu dels monitors d'esquí, que treballa de manera estacional.

Disposició transitòria primera

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.

Esmena 249

De modificació

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (94)

Es proposa la modificació de la Disposició transitòria primera amb el redactat següent:

“Disposició transitòria primera

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~~ **de sis mesos**, incorporant-hi totes les circumstàncies de la relació laboral que s'hagin pactat verbalment i que siguin aplicables a la data esmentada.”

Motivació

Es disminueix el termini per disposar de tots els contractes per escrit.

Esmena 250**De modificació**

Grup parlamentari Liberal (51)

Es proposa modificar la Disposició transitòria primera, quedant redactada com segueix:

“Disposició transitòria primera

En relació a tots els contractes de treball que a la data d'entrada en vigor d'aquesta Llei siguin de caràcter verbal, **qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi s'han de formalitzar per escrit durant tota la durada de la relació laboral 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.”

Motivació

Excessiu en el cas de treballadors que fins ara han tingut contracte de treball verbal, obligar-los a formalitzar un contracte per escrit, si ambdues parts, tant els treballador com l'empresari, estan d'acord en que el contracte continuï sent verbal. Es suficient preveure que a requeriment de qualsevol de les parts, el contracte s'haurà de formalitzar per escrit.

Disposició transitòria segona

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 tercera

1. Els articles 28 i 81.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.

Esmena 251**De supressió**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (95)

Es proposa la supressió de l'apartat 1 de la Disposició transitòria tercera amb el redactat següent:

“Disposició transitòria tercera

~~1. Els articles 28 i 81.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.”~~

Motivació

En coherència amb l'esmena 26

Disposició derogatòria única

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

Les empreses 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. En cas contrari, d'acord amb l'article 110.1.d), el ministeri competent en matèria de treball ha de promoure les eleccions corresponents.

Esmena 252**De modificació**

Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (96)

Es proposa la modificació de la Disposició final primera amb el redactat següent:

“Disposició final primera

Les empreses han de convocar eleccions per designar els delegats dels assalariats i els membres del comitè d'empresa en el termini màxim ~~de sis mesos d'un any~~ a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei. En cas contrari, d'acord amb l'article 110.1.d), el ministeri competent en matèria de treball ha de promoure les eleccions corresponents.”

Motivació

Es disminueix el termini per designar els delegats i els membres del comitè d'empresa.

Esmena 253**De modificació**

Grup Mixt- UL/CGILM (26)

Es proposa modificar la Disposició final primera de la Proposició de llei amb el redactat següent:

“Disposició final primera

~~Els treballadors Les empreses han de poden~~ 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. ~~En cas contrari, d'acord amb l'article 110.1.d), el ministeri competent en matèria de treball ha de promoure les eleccions corresponents.”~~

Motivació

En primer lloc, l'article 110 de la proposició de llei, denominat "promoció d'eleccions", estableix qui pot promoure eleccions de representants dels treballadors a les empreses. Entre els legítims per a fer-ho, es troben els assalariats reunits en assemblea o les organitzacions sindicals quan reuneixin certes condicions. No obstant, no s'inclouen les empreses. Per tant, d'acord amb la pròpia llei, les empreses no poden convocar ja que no tenen legitimació per a fer-ho.

En línia amb l'anterior, cal tenir present que la convocatòria d'eleccions per designar els representants dels assalariats és un dret bàsic dels treballadors i és resultat de la seva voluntat d'exercir-lo. Per aquest motiu, també, s'ha d'evitar que es pugui substituir aquesta decisió col·lectiva dels treballadors per la voluntat empresarial exercida unilateralment i, a més a més, imposada per llei.

Finalment, i en relació amb la facultat del ministeri competent en matèria de treball, es fa una remissió a la motivació de l'esmena 2.

Esmena 254 **De modificació**

Grup parlamentari Liberal (52)

Es proposa modificar la Disposició final primera, quedant redactada com segueix:

"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. ~~En cas contrari, d'acord amb l'article 110.1.d), el ministeri competent en matèria de treball ha de promoure les eleccions corresponents."~~

Motivació

No són les empreses les que convoquen les eleccions, sinó els assalariats i els seus representants, i en coherència amb la nostra anterior esmena 43 es considera que el ministeri competent en matèria de treball no ha de promoure eleccions en cap cas.

Disposició final segona

En el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern ha de regular reglamentàriament la figura del mediador en el marc de la negociació col·lectiva.

Esmena 255 **De modificació**

Grup Mixt- SDP (4)

Es proposa modificar la Disposició final segona amb l'addició del text que transcrivim en negreta:

"En el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern ha de regular reglamentàriament la figura del mediador en el marc de la negociació col·lectiva, **així com el règim jurídic de les empreses de treball temporal, d'acord amb la present Llei.**"

Motivació

La regulació que s'estableix als articles 12, 12.4 i 14 pel que fa a les empreses de treball temporal és força breu. Considerem que el Govern hauria de regular, en el termini de sis mesos i per via reglamentària aquelles entitats.

Esmena 256

D'addició

Grup Mixt- PS (77)

Es proposa addicionar, entre la disposició final segona i la disposició final tercera, una nova disposició final amb el següent redactat:

"Disposició final X

En el termini màxim d'un any des de la publicació d'aquesta Llei, el Govern ha d'aprovar els reglaments a què es refereix en aquesta Llei."

MOTIVACIÓ:

Es considera necessari posar un termini a l'aprovació dels reglaments de la llei.

Si s'aprova l'esmena caldrà modificar la numeració de les disposicions finals posteriors.

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 20.1 de la Llei 3/2017, del 9 de febrer, del pressupost per a l'exercici del 2017, 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.

Esmena 257**D'addició***Grup parlamentari Liberal (53)*

Es proposa addicionar una Disposició final cinquena, amb el següent redactat

“Disposició final cinquena

S'encomana al Govern que en el pressupost per a l'exercici 2018 i successius prevegi la corresponent partida per tal de reembossar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social l'increment de despesa que suposa l'ampliació dels períodes de descans per maternitat, el descans per a la parella legal, per adopció i per acolliment familiar establerts en la present Llei.”

Motivació

La despesa econòmica que suposa l'ampliació del termini o la creació -segons el cas- d'aquests descansos, no pot ser suportada per la CASS i s'ha de sufragar via endeutament de Govern.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la renumeració de les disposicions finals.

Esmena 258**D'addició***Grup parlamentari Liberal (54)*

Es proposa addicionar una Disposició final sisena, amb el següent redactat

“Disposició final sisena

En el termini de sis mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern ha d'aprovar el reglament que estableixi les activitats en les què, pel fet de comportar un risc per a la seguretat de la pròpia persona assalariada o de tercers, la persona assalariada té l'obligació de respectar el descans diari mínim i el descans setmanal mínim legalment establerts, i no podrà realitzar cap altre treball que per la suma de les dues jornades de treball comporti vulnerar els descansos mínims abans referits.”

Motivació

En coherència amb l'anterior esmena 24.

L'acceptació d'aquesta esmena comportarà la renumeració de les disposicions finals.

Disposició final cinquena

S'encomana al Govern que en el termini màxim de tres mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei publiqui 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 qualificada de relacions laborals, la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, la Llei qualificada reguladora 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.

Disposició final sisena

Aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, a excepció de l'article 81.i) que entrarà en vigor al cap de sis mesos de la publicació d'aquesta Llei al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

Esmena 259**De modificació***Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet (97)*

Es proposa la modificació de Disposició final sisena amb el redactat següent:

“Disposició final sisena

Aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, a excepció de:

- l'article 81.i) que entrarà en vigor al cap de **tres** sis mesos

- el Títol II Capítol tercer que entrarà en vigor al cap de tres mesos de la publicació d'aquesta Llei al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.”

Esmena 260**De modificació***Grup parlamentari Demòcrata (11)*

Es proposa modificar la Disposició final sisena, quedant redactada de la manera següent:

“Disposició final sisena

Aquesta Llei entrarà en vigor el dia 1 de gener del 2019”.

Motivació.

Al ser una llei feixuga i que implica molts canvis, s'allarga el termini de l'entrada en vigor de la Llei a principi del 2019.

Esmena 261**De modificació***Grup parlamentari Liberal (55)*

Es proposa modificar la Disposició final sisena, quedant redactada com segueix:

“Disposició final sisena

Aquesta Llei entrarà en vigor **al cap de sis mesos** l'endemà de la seva publicació al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, a excepció de l'article 81.i) que entrarà en vigor al cap de sis mesos de la publicació d'aquesta Llei al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.”

Motivació

La *vacatio legis* ha de ser superior.

Esmena 262 **De modificació***Grup Mixt- PS (78)*

Es proposa modificar la Disposició final sisena amb el següent redactat:

“Disposició final sisena

Aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, a excepció de l'article 81.i) que entrarà en vigor al cap ~~de sis mesos d'un any~~ de la publicació d'aquesta Llei al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.”

MOTIVACIÓ:

Allarguem el termini d'entrada en vigor a un any a partir de la seva publicació.

Esmena 263 **D'addició***Grup Mixt- UL/CGILM (27)*

Es proposa l'addició d'una Disposició Final amb el següent redactat:

“Les repercussions de canvis que tinguin la present Llei es tindran en compte en les futures lleis sindicals i conflictes col·lectius amb l'objectiu de que els articulats de les tres lleis no siguin contradictòries i es desvirtui la voluntat del legislador.”

Esmena 264 **D'addició***Grup Mixt- PS (68)*

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 152 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X de modificació de la Llei...

Es modifica el títol del capítol quart i l'article 152 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Capítol quart. Prestacions de maternitat, de paternitat, de risc durant l'embaràs i prestacions per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys”

“Article 152. Cobertura

La prestació econòmica per maternitat i paternitat cobreix la pèrdua d'ingressos consecutiva al descans pres durant l'embaràs i després del part o de l'adopció d'un infant.

La prestació econòmica per risc durant l'embaràs cobreix la pèrdua d'ingressos consecutiva al descans pres durant l'embaràs d'acord amb la

regulació que estableix la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

La prestació econòmica per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys, cobreix la pèrdua d'ingressos consecutiva als dies fora del treball necessaris per atendre un familiar, conseqüència del corresponent permís no retribuït.”

MOTIVACIÓ

Es modifica la llei de la CASS afegint una prestació per malaltia molt greu o per hospitalització de llarga durada d'un fill menor.

Esmena 265 **D'addició***Grup Mixt- PS (69)*

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 154 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X de modificació de la Llei....

Es modifica l'article 154 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 154. Durada de la prestació

1. Es té dret a la prestació econòmica d'ençà del mateix dia que comença el període de descans corresponent, d'acord amb la legislació laboral.
2. En el cas que el pare substitueixi la mare, d'acord amb la regulació continguda en la normativa laboral, té dret a la prestació econòmica d'ençà del dia següent en què es produeix la substitució i per tot el període que manca fins a l'extinció de la prestació.
3. En cas de mort del fill, la mare té dret a la prestació econòmica durant els dies que falten per completar el període de descans per maternitat o adopció.
4. La persona treballadora per compte propi té dret a la prestació econòmica d'ençà del mateix dia que comenci el període de descans corresponent, d'acord amb la suspensió de l'activitat econòmica i té una durada ~~màxima de vint-vint-i-sis~~ ~~de vint-vint-i-sis~~ setmanes, excepte en el cas de part o adopció múltiple, i en el supòsit d'una discapacitat de la mare reconeguda degudament, si el grau de menyscabament és del 60% o més, o d'una 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), en què s'amplia en dos setmanes més per cada fill o infant adoptat.

5. La durada del pagament de la prestació s'allargarà el temps necessari, si el beneficiari del de la prestació opta per dit allargament d'acord amb les disposicions previstes en al legislació laboral vigent. En cas d'optar per l'allargament, la persona beneficiària ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social la seva decisió, comunicant el temps d'allargament amb una antelació d'un mes abans, i la Caixa Andorrana de Seguretat Social ha de resoldre dins del termini de 15 dies, comunicant la data d'inici de l'efecte de l'allargament, la nova durada del pagament de la prestació i el nou import de la prestació d'acord amb el previst a l'article 156."

MOTIVACIÓ

Es modifica l'article 154 de la llei de la CASS en coherència amb les esmenes presentades.

Esmena 266	D'addició
<i>Grup Mixt- PS (70)</i>	

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 155 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

"Disposició final X de modificació de la llei...

Es modifica l'article 155 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

"Article 155. Abonament de la prestació

1. La prestació econòmica per maternitat s'abona a cada persona beneficiària mentre durin els corresponents períodes de descans.
2. En el cas que la parella substitueixi la mare, la prestació econòmica es paga al pare, sempre que compleixi les condicions de generació de drets fixades en l'article 153.

Si durant aquesta situació el pare mor, la mare pot ser beneficiària de la prestació que pertorqui fins a esgotar la durada màxima corresponent, fins i tot si ja s'hagués incorporat a la feina anteriorment.

3. En cas de mort de la mare, la parella pot fer ús del període de descans, d'acord amb la regulació continguda en la normativa laboral, i percebre la totalitat o la part que resti de les prestacions corresponents."

MOTIVACIÓ

S'actualitza el concepte de família actual.

Esmena 267	D'addició
<i>Grup Mixt- PS (71)</i>	

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 156 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

"Disposició final X de modificació de la llei...

Es modifica l'article 156 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

"Article 156. Contingut econòmic de la prestació

La prestació econòmica de maternitat és del 100% de la base de càlcul d'acord amb la regulació dels articles 117 o 118, segons es tracti, respectivament, d'una persona assalariada o d'una persona que exerceix una activitat per compte propi.

Tanmateix, en cas d'allargament de la durada del pagament de la prestació, la prestació econòmica serà inferior al 100%, reduint-se la mateixa en funció de la proporció escaient d'acord amb la durada de l'allargament escollit."

MOTIVACIÓ

Es modifica l'article 156 de la llei de la CASS en coherència amb les esmenes presentades.

Esmena 268	D'addició
<i>Grup Mixt- PS (72)</i>	

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 159 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

"Disposició final X de modificació de la llei ...

Es modifica l'article 159 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

"Article 159. Extinció

1. La prestació econòmica per maternitat s'extingeix per l'esgotament dels terminis màxims de durada dels períodes de descans o per la reincorporació voluntària al treball de la persona beneficiària de la prestació **en les condicions anteriors al període de descans per maternitat.**

De la mateixa manera també s'extingeix per la mort de la persona beneficiària, sense perjudici de la regulació de l'article 155.

2. La prestació econòmica per maternitat pot ser denegada, suspesa o anul·lada quan la persona beneficiària ha actuat de manera fraudulenta per obtenir o conservar aquesta prestació, així com si treballa com a persona assalariada o per compte propi durant els corresponents períodes de descans.

3. Malgrat el previst a l'apartat anterior, la prestació econòmica per maternitat subsisteix, i es compatible amb el treball de la persona beneficiària, si aquesta opta per reincorporar-se al treball amb una opció de jornada reduïda i allargar el període de descans per maternitat, en els termes previstos per la legislació laboral aplicable.”

MOTIVACIÓ

Es modifica l'article 156 de la llei de la CASS en coherència amb les esmenes presentades.

Esmena 269

D'addició

Grup Mixt- PS (73)

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 160 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X de modificació de la Llei....

Es modifica l'article 160 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 160. Prestació de paternitat

1. Tenen dret a la prestació econòmica de paternitat les persones assalariades i les persones que exerceixin una activitat per compte propi que compleixin amb els requisits regulats a l'article 153.

2. Es té dret a la prestació econòmica d'ençà del mateix dia que comença el període de descans corresponent d'acord amb la legislació laboral. La durada màxima d'aquesta prestació en el cas de les persones que exerceixen una activitat per compte propi és de ~~dues~~ quatre setmanes, que poden ser distribuïdes d'acord amb la regulació continguda en la legislació laboral. Aquest període es pot ampliar 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).

3. La prestació econòmica és del 100% de la base de càlcul d'acord amb la regulació dels articles 117 o 118, segons es tracti, respectivament, d'una persona assalariada o d'una persona que exerceix una activitat per compte propi i s'abona mentre duren els corresponents períodes de descans.

4. La prestació econòmica per paternitat s'extingeix per l'esgotament dels terminis màxim de durada dels períodes de descans o per la reincorporació voluntària al treball de la persona beneficiària de la prestació. De la mateixa manera també s'extingeix per la mort de la persona beneficiària.

5. La prestació econòmica per paternitat pot ser denegada, suspesa o anul·lada quan la persona beneficiària ha actuat de manera fraudulenta per obtenir o conservar aquesta prestació, així com si treballa com a persona assalariada o per compte propi durant els corresponents períodes de descans.”

MOTIVACIÓ

Es modifica la llei de la CASS, que no ha estat esmenada en la present proposició de llei, i per tant provocaria inseguretats jurídiques.

Esmena 270

D'addició

Grup Mixt- PS (74)

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que afegeix un article 161bis de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X de modificació de la Llei

S'afegeix l'article 161bis a la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 161 bis. Prestació per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys

1. Tenen dret a la prestació econòmica les persones assalariades i les persones que exerceixin una activitat per compte propi que compleixin amb els requisits regulats a l'article 153.

2. Les condicions d'atorgament de prestacions per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys es regulen per reglament.

3. La prestació econòmica per atenció al descendent o ascendent hospitalitzat pot ser

denegada, suspesa o anul·lada quan la persona beneficiària ha actuat de manera fraudulenta per obtenir o conservar aquesta prestació, així com si treballa com a persona assalariada o per compte propi durant els corresponents períodes de descans.”

MOTIVACIÓ

S'afegeix un nou article 161.bis a la Llei de la CASS que crea una prestació per tenir cura de familiars amb necessitats d'atenció particular.

Esmena 271

D'addició

Grup Mixt- PS (75)

Es proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 240 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X de modificació de la Llei....

Es modifica l'article 240 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 240. Faltes molt greus

1. Són faltes molt greus dels empresaris:

a) Incomplir el deure d'afiliar o donar d'alta a la seguretat social una persona assalariada dins dels terminis legals regulats en aquesta Llei.

b) Declarar una data falsa de contractació amb la finalitat d'eludir qualsevol responsabilitat.

c) Presentar el full de cotització amb retard, si aquest retard és superior a tres mesos.

d) Fer constar de manera intencional dades falses en les cotitzacions.

e) Retenir, sense ingressar a la seguretat social, els imports deduïts del salari de la persona treballadora en concepte de cotització de la part assalariada.

f) Deduir quantitats del salari en concepte de cotització de la part assalariada a la seguretat social superiors a les que corresponen legalment.

g) Donar ocupació a una persona treballadora mentre es trobi en període de baixa per incapacitat temporal per al treball, per maternitat, per paternitat o per risc durant l'embaràs.

h) Incrementar indegudament la base de cotització de la persona treballadora per provocar un augment de les prestacions que li pertocuin.

2. Són faltes molt greus de les persones que realitzen una activitat per compte propi:

a) Percebre l'abonament de les despeses derivades de les prestacions de reembossament sense que s'hagin portat a terme els actes sanitaris corresponents a aquestes despeses.

b) Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que li pertocuin o perllongar de manera indeguda el seu gaudiment.

c) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs.

3. Són faltes molt greus de les persones assalariades, de les persones sol·licitants de prestacions i de les persones beneficiàries de prestacions:

a) Percebre l'abonament de les despeses derivades de les prestacions de reembossament sense que s'hagin portat a terme els actes sanitaris corresponents a aquestes despeses.

b) Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que els pertocuin o perllongar-ne el gaudiment de manera indeguda.

c) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, ~~maternitat~~, paternitat o risc durant l'embaràs.

4. Són faltes molt greus dels prestadors de serveis de salut:

a) Facturar i/o declarar actes mèdics no realitzats.

b) Cobrar honoraris superiors a les tarifes acordades per la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

c) Fer qualsevol maniobra, falsa declaració o presentar documentació no verídica per obtenir o fer obtenir qualsevol prestació de la seguretat social.

d) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs.”

MOTIVACIÓ

Es modifica l'article 240 de la llei de la CASS en coherència amb les esmenes presentades.

Esmena 272

De modificació

Grup Mixt- PS (76)

Es proposa, durant el treball legislatiu, aplicar un llenguatge inclusiu en la present Llei.

MOTIVACIÓ

És una demanda actual de la societat

M.I. Sr. Josep Anton Bardina Pau

Informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials relatiu a la Proposició de llei de relacions laborals

La Comissió Legislativa d'Afers Socials ha examinat, en el decurs de les reunions celebrades els dies 15 i 29 de maig; 5, 12, 19, 26 i 29 de juny; 4, 11 i 25 de setembre; 9, 16, 23 i 30 d'octubre; 5, 13, 20 i 27 de novembre del 2018 l'informe del ponent relatiu a la Proposició de llei de relacions laborals, d'acord amb els articles 98 i 99 del Reglament del Consell General, del qual se'n desprèn el següent:

Esmenes aprovades per unanimitat

Esmena 19 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 6.

Esmena 39 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 17.

Esmena 58 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 26.

Esmena 93 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 41.

Esmena 164 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 82.

Esmena 192 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 93.

Esmena 194 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 94.

Esmena 204 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 96.

Esmena 206 (Grup Mixt - PS) de modificació a l'article 97.

Esmena 220 (Grup Mixt–UL/CGILM) de modificació a l'article 109.

Esmena 225 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 111.

Esmena 226 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 112.

Esmena 229 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 116.

Esmena 242 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 152.

Esmena 243 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 157.

Esmena 245 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a la Disposició addicional primera.

Esmenes aprovades per majoria

Esmena 23 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 7.

Esmena 60 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 27.

Esmena 106 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 52.

Esmena 140 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 67.

Esmena 157 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 81.

Esmena 170 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 83.

Esmena 174 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 84.

Esmena 182 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 88.

Esmena 191 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 93.

Esmena 195 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 94.

Esmena 197 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 95.

Esmena 199 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 95.

Esmena 222 (Grup Mixt–UL/CGILM) de supressió a l'article 110.

Esmena 235 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 128.

Esmena 236 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a l'article 130.

Esmena 240 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 141.

Esmena 254 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a la Disposició final primera.

Esmenes no aprovades

Esmena 3 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'índex.

Esmena 4 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'exposició de motius.

Esmena 6 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'exposició de motius.

Esmena 7 (Grup Mixt –Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 1.

Esmena 11 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 2.

Esmena 13 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) d'addició al títol II.

Esmena 18 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 6.

Esmena 20 (Grup Mixt - PS) de modificació a l'article 6.

Esmena 21 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 7.

Esmena 24 (Grup Mixt – PS) de supressió a l'article 7.

Esmena 26 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 9.

Esmena 27 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 9.

Esmena 29 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació al Capítol tercer.

Esmena 30 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 13.

Esmena 31 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 14.

Esmena 35 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 15.

Esmena 36 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 16.

Esmena 37 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 16.

Esmena 38 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 17.

Esmena 41 (Grup Mixt -PS) d'addició a l'article 17.

Esmena 42 (Grup Mixt - Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 18.

Esmena 43 (Grup Mixt-SDP) de supressió a l'article 19.

Esmena 48 (Grup Mixt - PS) de modificació a l'article 20.

Esmena 51 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 22.

Esmena 52 (Grup Mixt - PS) de modificació a l'article 22.

Esmena 53 (Grup Mixt - Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 23.

Esmena 55 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 24.

Esmena 56 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 25.

Esmena 59 (Grup Mixt - Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 27.

Esmena 61 (Grup Mixt -PS) de supressió a l'article 27.

Esmena 62 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 28.

Esmena 66 (Grup Mixt - PS) de supressió a l'article 28.

Esmena 76 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 31.

Esmena 77 (Grup Mixt - PS) de modificació a l'article 31.

Esmena 81 (Grup Mixt -PS) de modificació a l'article 33.

Esmena 83 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 34.

Esmena 90 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 39.

Esmena 92 (Grup Mixt - PS) de supressió a l'article 40.

Esmena 99 (Grup Mixt -PS) de modificació a l'article 44.

Esmena 100 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 45.

Esmena 101 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 45.

Esmena 102 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'un article.

Esmena 104 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 50.

Esmena 105 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 52.

Esmena 108 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 53.

Esmena 109 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 54.

Esmena 110 (Grup Mixt -PS) de modificació a l'article 54.

Esmena 113 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 55.

Esmena 114 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 56.

Esmena 115 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 56.

Esmena 116 (Grup Mixt - PS) de modificació a l'article 56.

Esmena 117 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) d'addició d'un article.

Esmena 120 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 59.

Esmena 121 (Grup Mixt -PS) de modificació a l'article 59.

Esmena 122 (Grup parlamentari Mixt - PS) de modificació a l'article 59.

Esmena 123 (Grup Mixt - Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 60.

Esmena 124 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 61.

Esmena 125 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 61.

Esmena 126 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 63.

Esmena 127 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 63.

Esmena 128 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 63.

Esmena 129 (Grup Mixt -PS) de modificació a l'article 63.

Esmena 130 (Grup Mixt -PS) de supressió a l'article 63.

Esmena 132 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 65.

Esmena 134 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 65.

Esmena 135 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 65.

Esmena 136 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 66.

Esmena 138 (Grup parlamentari Mixt-PS) de modificació a l'article 66.

Esmena 139 (Grup parlamentari Mixt -PS) d'addició a l'article 66.

Esmena 141 (Grup Mixt -PS) d'addició a l'article 67.

Esmena 142 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 68.

Esmena 143 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 69.

Esmena 145 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 72.

Esmena 146 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 73.

Esmena 147 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'un article.

Esmena 148 (Grup Mixt – PS) d'addició a l'article 74.

Esmena 151 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 75.

Esmena 152 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) d'addició d'un article.

Esmena 153 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 79.

Esmena 156 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 81.

Esmena 159 (Grup Mixt –PS) de supressió a l'article 81.

Esmena 160 (Grup Mixt–SDP) de modificació a l'article 82.

Esmena 161 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 82.

Esmena 162 (Grup Mixt–UL/CGILM) de modificació a l'article 82.

Esmena 163 (Grup Mixt–UL/CGILM) de supressió a l'article 82.

Esmena 165 (Grup parlamentari Mixt- PS) de supressió a l'article 82.

Esmena 166 (Grup Mixt - PS) de modificació a l'article 82.

Esmena 167 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 83.

Esmena 168 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a l'article 83.

Esmena 169 (Grup Mixt–UL/CGILM) de supressió a l'article 83.

Esmena 171 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 83.

Esmena 172 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'article 83.

Esmena 173 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 84.

Esmena 175 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 84.

Esmena 176 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 85.

Esmena 177 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 86.

Esmena 178 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) d'addició d'un article.

Esmena 179 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 87.

Esmena 181 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 87.

Esmena 183 (Grup Mixt – PS) de supressió a l'article 88.

Esmena 184 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 88.

Esmena 186 (Grup Mixt - SDP) de modificació a l'article 90.

Esmena 187 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 90.

Esmena 188 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'article 90.

Esmena 189 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 90.

Esmena 190 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 91.

Esmena 196 (Grup Mixt - PS) d'addició a l'article 94.

Esmena 200 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 95.

Esmena 201 (Grup Mixt –PS) de supressió a l'article 95.

Esmena 202 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'article 95.

Esmena 207 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 99.

Esmena 208 (Grup Mixt–UL/CGILM) de modificació a l'article 101.

Esmena 210 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 104.

Esmena 211 (Grup Mixt- UL/CGILM) de modificació a l'article 104.

Esmena 212 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 105.

Esmena 213 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a l'article 105.

Esmena 214 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 105.

Esmena 215 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 106.

Esmena 217 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 108.

Esmena 218 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a l'article 108.

Esmena 219 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 108.

Esmena 221 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 109.

Esmena 224 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 111.

Esmena 227 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 113.

Esmena 228 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a l'article 113.

Esmena 230 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació al Títol V.

Esmena 232 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 124.

Esmena 238 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 141.

Esmena 239 (Grup Mixt –UL/CGILM) de modificació a l'article 141.

Esmena 241 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 142.

Esmena 246 (Grup parlamentari Mixt - PS) d'addició d'una Disposició addicional.

Esmena 247 (Grup Mixt – PS) d'addició d'una Disposició addicional.

Esmena 248 (Grup Mixt – PS) d'addició d'una Disposició addicional.

Esmena 249 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a la Disposició transitòria primera.

Esmena 250 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a la Disposició transitòria primera.

Esmena 251 (Grup Mixt –Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a la Disposició transitòria tercera.

Esmena 252 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a la Disposició final primera.

Esmena 253 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a la Disposició final primera.

Esmena 255 (Grup Mixt- SDP) de modificació a la Disposició final segona.

Esmena 257 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 258 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 259 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a la Disposició final sisena.

Esmena 262 (Grup Mixt – PS) de modificació a la Disposició final sisena.

Esmena 264 (Grup Mixt-PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 265 (Grup Mixt- PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 266 (Grup Mixt - PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 267 (Grup Mixt – PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 268 (Grup Mixt – PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 269 (Grup Mixt –PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 270 (Grup Mixt –PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 271 (Grup Mixt –PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmenes retirades per transacció i aprovades per unanimitat

Esmena 12 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 4.

Esmena 14 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 5.

Esmena 15 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 5.

Esmena 25 (Grup Mixt – PS) d'addició a l'article 7.

Esmena 44 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de supressió a l'article 19.

Esmena 45 (Grup parlamentari Demòcrata) d'addició d'un nou article.

Esmena 49 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 21.

Esmena 67 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) d'addició d'un article.

Esmena 68 (Grup Mixt – PS) d'addició d'un article.

Esmena 69 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'un article.

Esmena 71 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 29.

Esmena 72 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 30.

Esmena 73 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 30.

Esmena 74 (Grup Mixt-PS) de modificació a l'article 30.

Esmena 78 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 32.

Esmena 79 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 32.

Esmena 82 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 34.

Esmena 84 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 35.

Esmena 85 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 36.

Esmena 86 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 36.

Esmena 89 (Grup Mixt –PS) de modificació a l'article 38.

Esmena 94 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 42.

Esmena 95 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 42.

Esmena 96 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 42.

Esmena 103 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 48.

Esmena 107 (Grup Mixt–Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 53.

Esmena 118 (Grup Mixt– Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 58.

Esmena 119 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 58.

Esmena 133 (Grup Mixt–PS) de modificació a l'article 65.

Esmena 155 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 81.

Esmena 158 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'article 81.

Esmena 185 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 89.

Esmena 193 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) d'addició d'un article.

Esmena 203 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 96.

Esmena 209 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 102.

Esmena 244 (Grup Mixt- PS) de modificació a l'article 161.

Esmena 256 (Grup Mixt - PS) d'addició d'una Disposició final.

Esmenes retirades per transacció i aprovades per majoria

Esmena 1 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'índex.

Esmena 2 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'índex.

Esmena 5 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'exposició de motius.

Esmena 8 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 2.

Esmena 9 (Grup parlamentari Demòcrata) d'addició a l'article 2.

Esmena 10 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 2.

Esmena 16 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 6.

Esmena 17 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 6.

Esmena 22 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 7.

Esmena 32 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 14.

Esmena 34 (Grup Mixt-PS) d'addició d'un article.

Esmena 40 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'article 17.

Esmena 46 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 20.

Esmena 47 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 20.

Esmena 50 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 22.

Esmena 54 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 23.

Esmena 63 (Grup Mixt- UL/CGILM) de modificació a l'article 28.

Esmena 64 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 28.

Esmena 75 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 31.

Esmena 80 (Grup Mixt-Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 33.

Esmena 97 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 43.

Esmena 98 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'article 43.

Esmena 111 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 55.

Esmena 137 (Grup Mixt – PS) de modificació a l'article 66.

Esmena 154 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 79.

Esmena 180 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 87.

Esmena 216 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 106.

Esmena 260 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a la Disposició final sisena.

Esmena 261 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a la Disposició final sisena.

Esmenes retirades

Esmena 28 (Grup Mixt-UL/CGILM) de supressió a l'article 12.

Esmena 33 (Grup Mixt- PS) de supressió a l'article 14.

Esmena 57 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 26.

Esmena 65 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 28.

Esmena 70 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'un article.

Esmena 87 (Grup Mixt- Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 38.

Esmena 88 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 38.

Esmena 91 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 39.

Esmena 112 (Grup Mixt – UL/CGILM) de modificació a l'article 55.

Esmena 131 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 64.

Esmena 144 (Grup parlamentari Liberal) d'addició d'un article.

Esmena 149 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 75.

Esmena 150 (Grup Mixt-UL/CGILM) de modificació a l'article 75.

Esmena 198 (Grup parlamentari Demòcrata) de modificació a l'article 95.

Esmena 205 (Grup parlamentari Liberal) d'addició a l'article 96.

Esmena 223 (Grup parlamentari Liberal) de supressió a l'article 110.

Esmena 231 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 121.

Esmena 233 (Grup Mixt – Sílvia Eloïsa Bonet) de modificació a l'article 128.

Esmena 234 (Grup Mixt- UL/CGILM) de modificació a l'article 128.

Esmena 237 (Grup parlamentari Liberal) de modificació a l'article 130.

Esmena 263 (Grup Mixt – UL/CGILM) d'addició d'una Disposició final.

Esmena 272 (Grup Mixt – PS) de modificació al text.

Proposició de llei 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. Salari 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 adicional

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 establia 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 establia 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 si 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 completa 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 completes 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 anyal 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 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'empresari poden resoldre lliurement i en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i de manera fefaent.

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 anual, 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'affers 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 anual. 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 a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

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

6. 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.

7. 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 ferma 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 asseguri 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 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 anyal 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 anyal de la jornada de treball

1. L'aplicació del còmput trimestral, semestral o anyal 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 anyal de la jornada de treball ordinària.

3. L'aplicació de la jornada legal ordinària en còmput trimestral, semestral o anyal 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 anyal 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 anyalment, 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'escreix 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 anyals, 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 anyal, 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'apats, 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.

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. Obligatorietat 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 anyal 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 pròrroques 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 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'afers 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 preavís 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 conducta 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.

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 preavís 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 conducta 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. 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 conducta 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 preavís 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 preavís, 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 preavís 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 preavís 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.

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 conducta 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 preavís.

b) En els contractes per temps indefinit, mitjançant un preavís 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 preavís 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 preavís.

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 preavís 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 abandó 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 de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, així com d'afiliació, o no, a una organització sindical o política, la persona assalariada pot optar per la indemnització esmentada al paràgraf anterior o bé exigir la reincorporació a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, 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 eventuales 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 de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, o d'afiliació, o no, a una organització sindical o política, o d'acomiadament d'un delegat dels assalariats, d'un membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els apartats anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

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'avaría 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 cometí 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 celebren 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 aconsegueix 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 substitut.

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 disposen 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 disposar 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'insta 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·licita.

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 pròrroques 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 adhereixin, 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 eventuais 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.

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. Les decisions unilaterals de l'empresa 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'afiliació, o no, a una organització sindical o política, per la condició de delegat dels assalariats, membre del comitè d'empresa, assalariat amb mandat o delegat sindical amb representació en el comitè d'empresa o que sigui delegat dels assalariats.

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 comitè 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 omisió 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 omisió 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 omisió 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'omisió sancionable.

2. Les infraccions greus prescriuen al cap d'un any del dia de cessament de l'acció o l'omisió sancionable.

3. Les infraccions molt greus prescriuen al cap de dos anys del dia de cessament de l'acció o l'omisió 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'avertència 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 publiqui 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.

Disposició final sisena

Aquesta Llei entrarà en vigor el dia 1 de gener del 2019.

En els termes precedents es formula l'informe de la Comissió Legislativa d'Afers Socials que, d'acord amb l'article 100.1 del Reglament del Consell General, es trameta al M. I. Sr. Síndic General, als efectes escaients.

M. I. Sra. Patrícia Riberaygua Marme
Vicepresidenta de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

M. I. Sra. Sílvia Eloïsa Bonet Perot
Presidenta de la Comissió Legislativa d'Afers Socials

A la M. I. Sindicatura

La sotassinat, Sílvia Bonet Perot, consellera general Independent-GM, d'acord amb el que disposa l'article 100 de Reglament del Consell General, mitjançant aquest escrit presento les reserves d'esmena següents al "Proposició de llei qualificada de relacions laborals", publicat al Butlletí del Consell General núm.73/201 de data 17 d'octubre del 2017.

Reserva d'esmena 1

Reserva de l'esmena 13 de l'informe del ponent que es proposa l'addició d'un nou Títol II amb el redactat següent:

"Títol II. Principis d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral per raó de sexe

Article i. Principis i definicions.

El principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral implica l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit laboral, pel que fa a l'ocupació i les condicions laborals i l'adopció de les mesures específiques destinades a l'eliminació que qualsevol desigualtat per aquest motiu.

L'adopció de mesures d'acció positiva han de promoure la igualtat d'homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, la igualtat salarial, les condicions de treball i la incentivació de la igualtat en la negociació dels convenis col·lectius.

Alhora implica l'adopció de mesures per afavorir la coresponsabilitat en la vida personal, familiar i laboral en les mateixes condicions.

S'entén per:

- "discriminació directa" la situació en què una persona és tractada menys favorablement per raó de sexe que un altre en una situació comparable,
- "discriminació indirecta" la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra desfavorirà particularment a persones d'un sexe en relació amb persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica sigui justificada objectivament i que els mitjans per assolir aquest objectiu són apropiats i necessaris.
- "assetjament" significa la situació en què es produeix una conducta no desitjada relacionada amb el sexe d'una persona amb la finalitat o efecte de deteriorar la dignitat d'una persona i crear un ambient intimidatori, hostil i degradant, humiliant o ofensiu.

Article ii. Igualtat d'oportunitat d'accés al mercat de treball i remuneració

1. L'objecte és garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació relacionats amb l'estabilitat, la qualitat i la igualtat en la promoció professional.

Amb aquesta finalitat, les disposicions estan destinades a aplicar el principi d'igualtat de tracte pel que fa a:

a) l'accés a l'ocupació, inclosa la promoció, i a la formació professional;

b) les condicions de treball, inclosa la remuneració.

2. Per a un mateix treball o per a un treball al qual s'atribueix un mateix valor, s'eliminarà la discriminació directa i indirecta per raó de sexe en el conjunt dels elements i condicions de remuneració.

En particular, quan s'utilitzi un sistema de classificació professional per a la determinació de les remuneracions, aquest sistema es basarà en criteris comuns als treballadors d'ambdós sexes, i s'establirà de manera que exclougui les discriminacions, tant directes com indirectes, per raó de sexe.

3. El sistema de classificació professional es fixa per la negociació col·lectiva o, en el seu defecte, entre l'empresa i els representants dels treballadors, i s'ha d'establir un sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals.

S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

La definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

4. No s'ha d'exercir cap discriminació directa ni indirecta per raó de sexe en relació amb les condicions d'accés a l'ocupació, inclosos els criteris de selecció i les condicions de contractació, qualsevol que sigui el sector d'activitat i en tots els nivells de la jerarquia professional, inclosa la promoció.

Article iii. 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 dels afers 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 amb l'aplicació d'un Pla d'igualtat que inclourà accions positives i mesures concretes que proporcionin beneficis específics i facilitin la implementació d'una nova organització de treball; mesures de reclutament concret abans o després de la contractació; accions especials de formació; accions per promoure l'accés de les dones a llocs de responsabilitat i presa de decisions; mesures per millorar la conciliació de la vida familiar i professional.

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 en els grups professionals i, si escau, nivells professionals de l'empresa, 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.”

Reserva d'esmena 2

Reserva de l'esmena 143 de l'informe del ponent que proposa la modificació de l'article 69 amb el redactat següent:

“Article 69. Salari

1. Constitueix la remuneració de l'assalariat el salari. 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.

4. Tot empresari ha d'assegurar, pel mateix treball o per treball d'igual valor, la mateixa remuneració entre dones i homes. Es considera que tenen igual valor, els treballs que requereixen als empleats un conjunt comparable de coneixements professionals, d'un títol, diploma o pràctica professional, o d'habilitats derivades de l'experiència o les responsabilitats.

5. Les diferències de remuneració entre establiments de la mateixa empresa no es poden basar en la pertinença dels empleats d'aquests establiments a un o altre sexe, pel mateix treball o per treball d'igual valor.

6. Els diferents components de la retribució s'estableixen d'acord amb els mateixos estàndards per a dones i homes.

Les categories i criteris per a la classificació i promoció ocupacional i totes les altres bases de càlcul de la retribució, inclosos els mètodes d'avaluació de llocs de treball, s'estableixen d'acord amb les normes que garanteixen l'aplicació del principi d'igualtat i no discriminació establert al capítol II sobre igualtat i no discriminació.”

Reserva d'esmena 3

Reserva de l'esmena 143 de l'informe del ponent proposa la modificació de l'article 82 amb el redactat següent:

“Article 82. Acomiadament no causal

~~1. Excepte en els supòsits exclusos per aquesta Llei, en els contractes per temps indefinit l'empresa pot acomiadar la persona assalariada mitjançant un preavís 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 1. Excepte en els supòsits exclusos per aquesta Llei,~~ Els contractes per durada determinada o en període de prova, ~~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 2. 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 88.1, 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 3. L'acomiadament no causal d'un representant dels assalariats no acceptat per aquest es considera nul i sense efecte.

~~5 4. 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 90 85.”~~

Reserva d'esmena 4

Reserva de l'esmena 187 de l'informe del ponent proposa la modificació de l'article 90 amb el redactat següent:

“Article 90. Indemnitzacions

1. L'acomiadament improcedent, improcedent o fet en forma indeguda, comporta, ~~en els contractes per temps indefinit~~ una indemnització a la persona assalariada corresponent a l'import **no inferior a 45 dies de salari per any de servei a l'empresa fins a un màxim de 30 mensualitats.** El treballador pot optar per reintegrar-se a l'empresa o rebre la indemnització fixada en aquest paràgraf, dins els 5 dies següents als que esdevingui ferma la decisió judicial que així ho declari. ~~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 desean 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.

2 3. En el supòsit de l'apartat anterior o en cas que el comiat de la persona assalariada constitueixi un acte de discriminació 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, o d'acomiadament d'un delegat dels assalariats, d'un membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els apartats anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

3 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 72.6, 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 72.6 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.

4 5. A l'efecte d'aquest article el salari per dia es calcula de conformitat amb l'article 74.”

Casa de la Vall, 28 de novembre de 2018

Sílvia Bonet Perot

Consellera General Independent - GM

A la M. I. Sindicatura

La sotasignada, Rosa Gili Casals, consellera general socialdemòcrata del Grup Parlamentari Mixt, d'acord amb el que disposa l'article 100 de Reglament del Consell General, mitjançant aquest escrit presento les reserves d'esmena següent a la **Proposició de llei qualificada de relacions laborals**, publicada al Butlletí del Consell General núm. 73/2017 de data 17 d'octubre del 2017.

Reserva d'esmena 1

Reserva de l'esmena 18 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 4), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 6. *Període de prova*

1. El període de prova, si es pacta entre les parts, ha de constar al contracte, sigui quina sigui la durada o la modalitat, i no pot ser superior a ~~dos mesos~~ **un mes**, excepte en els casos establerts en aquest article.”

Reserva d'esmena 2

Reserva de l'esmena 20 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 6), que proposa modificar l'apartat 4 de l'article 6 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 6. *Període de prova*

[...]

4. Durant el període de prova tant la persona assalariada com l'empresari poden resoldre ~~lliurement~~ **i** en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i de manera fefaent **amb un dia de preavís per mes o fracció de relació laboral realitzada.**”

Reserva d'esmena 3

Reserva de l'esmena 24 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 8), que proposa modificar l'apartat 2 de l'article 7 de la Proposició de llei.

“Article 7. *Classes de contractes*

[...]

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.
- f) ~~De relleu o successió.~~

g) De continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada.”

Reserva d'esmena 4

Reserva de l'esmena 27 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 10), que proposa modificar l'article 9 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 9. *Prescripció i caducitat*

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

2. Excepcionalment, la reclamació d'indemnitzacions per acomiadament **fet en forma indeguda i no causal** i per causes objectives o disciplinàries té un termini de caducitat de **seixanta**

~~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.~~ 3. 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.”

Reserva d'esmena 5

Reserva de l'esmena 48 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 16), que proposa modificar l'article 20 de la Proposició de llei, amb el següent text:

“Article 20. Treball dels menors

1. Sense excepció de cap mena, resta prohibida la contractació i la prestació de qualsevol treball, remunerat o gratuït, 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~~ sis 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 ~~onze~~ dotze hores consecutives.

Els menors de 15 anys d'edat no poden treballar més de 6 hores diàries.

Els menors de 16 a 17 anys d'edat, no poden treballar més de 8 h diàries.”

Reserva d'esmena 6

Reserva de l'esmena 52 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 17), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 22 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 22. 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~~ 8 hores de l'endemà.”

Reserva d'esmena 7

Reserva de l'esmena 61 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 18), que proposa eliminar l'article 27 de la Proposició de llei.

“Article 27. 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 sense 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, perquè 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.”~~

Reserva d'esmena 8

Reserva de l'esmena 66 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 19), que proposa eliminar l'article 28 de la Proposició de llei.

~~“Article 28. 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 81.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.~~

~~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 82.1.~~

~~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 el nou contracte es pacta amb una jornada legal ordinària, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorra de Seguretat Social la pensió de jubilació per l’import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, sempre que el salari pactat sigui inferior a 1,5 vegades el salari mínim vigent, i només fins a assolir aquest llindar com a màxim. La cotització a càrrec de l’empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l’import del salari pactat.~~

~~6. Si el nou contracte s’estableix amb una jornada reduïda, la persona assalariada pot percebre de la Caixa Andorrana de Seguretat Social la pensió de jubilació per l’import que li correspon en funció de les seves cotitzacions, però reduït de forma inversament proporcional a la reducció de la jornada que es pacti. La cotització a càrrec de l’empresa i de la persona assalariada es continua fent, per malaltia i jubilació, en funció de l’import del salari pactat.”~~

Reserva d’esmena 9

Reserva de l’esmena 77 de l’informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 22), que proposa modificar l’article 31 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 31. Descans per maternitat

1. La relació laboral queda en suspens durant vint-i-sis setmanes per causa de descans de 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) o organisme similar que pugués exercir les seves competències en el futur.

Tanmateix, 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, la mare o la parella que gaudeix del descans de maternitat, pot de manera voluntària allargar el temps de descans que li quedi per complir en un 25% o un 50%. L’exercici d’aquesta facultat ha de ser notificar per escrit, amb un mes d’antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa, i prendrà efecte un cop la Caixa Andorrana de Seguretat Social hagi resolt favorablement al respecte i d’acord amb la legislació aplicable.

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, la parella ~~legal~~ pot, si així ho decideixen els progenitors, substituir la mare i gaudir de la resta del descans de maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

4. En els supòsits previstos als apartats 3. i 4. anteriors, abans d’iniciar-se el període de descans per maternitat o durant el mes posterior a la data del part, tant la mare com la parella ~~legal~~ 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. 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, la mare o la parella que gaudeix del descans de maternitat, pot de manera voluntària reiniciar la relació laboral a temps parcial. En aquest cas la jornada laboral

podrà ser reduïda, a elecció de l'empleat un 25% o un 50% de la seva jornada ordinària.

El període durant el qual es realitza dita reducció de jornada és el resultant de restar a vint-i-sis setmanes el període efectuat de descans de maternitat i allargar el temps resultant incrementant-lo en un 25% o un 50% segons el tipus de reducció de jornada escollit, de manera que el temps total de descans de maternitat efectiu, complet i parcial, no superi l'equivalent a les vint-i-sis setmanes referides a l'apartat 1 del present article.

En el cas que s'opti per aquesta facultat, la persona treballadora es reincorpora al seu lloc de treball en els termes referits al present article durant el període d'allargament i en les mateixes condicions que abans de l'inici de la suspensió una vegada finalitat el període de descans.

L'exercici d'aquesta facultat, o qualsevol canvi en la mateixa, ha de ser notificar per escrit, amb un mes d'antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa.

5 6. En cas de mort de la mare, la parella ~~legal~~, 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 7. El termini de suspensió per maternitat computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa."

Reserva d'esmena 10

Reserva de l'esmena 81 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 24), que proposa modificar l'article 33 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 33. Descans per adopció

1. La relació laboral queda en suspens durant vint-i-sis 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).

Tanmateix, la persona que gaudeix del descans d'adopció pot de manera voluntària allargar el temps de descans que li quedi per complir en un 25% o un 50%. L'exercici d'aquesta facultat ha de ser notificar per escrit, amb un mes d'antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa.

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

~~3. Abans d'iniciar-se el període de descans per adopció, tant la mare com la parella legal adoptants 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.~~

S'ha de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen abans d'iniciar-se el període de descans per adopció.

4. La persona que gaudeix del descans d'adopció pot de manera voluntària reiniciar la relació laboral a temps parcial. En aquest cas la jornada laboral podrà ser reduïda, a elecció de l'empleat un 25% o un 50% de la seva jornada ordinària.

El període durant el qual es realitza dita reducció de jornada és el resultant de restar a vint-i-sis setmanes el període efectuat de descans de adopció i allargar el temps resultant incrementant-lo en un 25% o un 50% segons el tipus de reducció de jornada escollit, de manera que el temps total de descans d'adopció efectiu, complet i parcial, no superi l'equivalent a les vint-i-sis setmanes referides a l'apartat 1 del present article.

En el cas que s'opti per aquesta facultat, la persona treballadora es reincorpora al seu lloc de treball en els termes referits al present article durant el període d'allargament i en les mateixes condicions que abans de l'inici de la suspensió una vegada finalitat el període de descans.

L'exercici d'aquesta facultat, o qualsevol canvi en la mateixa, ha de ser notificar per escrit, amb un mes d'antelació, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on es treballa.

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

5 6. 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'autèntic del batlle que pronuncia la preadopció, o, si és el cas, l'adopció directa.
- b) En el cas d'una adopció internacional, a partir de la data de notificació del document oficial que

pronuncia l'adopció atorgat per l'autoritat competent del país d'origen de l'adoptat.

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

Reserva d'esmena 11

Reserva de l'esmena 92 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 26), que proposa eliminar l'apartat 1 de l'article 40 de la Proposició de llei:

“Article 40. 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 sense un motiu justificat, es considera desistida de forma unilateral del contracte de treball.”~~

Reserva d'esmena 12

Reserva de l'esmena 99 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 28), que proposa modificar l'apartat 5 de l'article 44 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 44. 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.”

Reserva d'esmena 13

Reserva de l'esmena 116 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 31), que proposa modificar l'article 56 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 56. Càlcul de les hores extraordinàries

[...]

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.

En els casos que extraordinàriament se superin les 8 hores extraordinàries setmanals, les hores extraordinàries que sobrepassin les 8 hores setmanals, es paguen amb un increment que no pot ser superior al 75% 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~~ tres mesos següents.”

Reserva d'esmena 14

Reserva de l'esmena 121 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 32), que proposa modificar l'article 59 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 59. Descans setmanal

1. La persona assalariada té dret, com a mínim i en tots els casos, **a un dia i mig consecutiu de descans setmanal, que és obligatori 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 tres mesos.”**

Reserva d'esmena 15

Reserva de l'esmena 128 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 34), que proposa modificar l'apartat 4 de l'article 63 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 63. Temps de gaudiment i determinació del període

[...]

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.”~~

Reserva d'esmena 16

Reserva de l'esmena 134 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 38), que proposa modificar la lletra i) de l'apartat 1 de l'article 65 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 65. 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:

[...]

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 i els delegats sindicals.”

Reserva d'esmena 17

Reserva de l'esmena 138 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 41), que proposa modificar la lletra h), apartat 1 de l'article 66 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 66. 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:

[...]

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 i dels delegats sindicals.”

Reserva d'esmena 18

Reserva de l'esmena 141 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 43), que proposa afegir un apartat 4 de l'article 67 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

“Article 67. 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, a complir la normativa d'immigració i les mesures de seguretat i salut en el treball pertinents, i en tot cas, les mesures establertes per l'Organització Internacional del Treball (OIT).

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.

4. En el moment de quadrar els horaris d'un assalariat l'empresa ha de tenir en compte la situació familiar (fills menors, ascendents o descendents i familiars de segon grau que requereixin atenció especial per raons de discapacitat, accident o malaltia), permetent flexibilitat o reducció horària.”

Reserva d'esmena 19

Reserva de l'esmena 165 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 48), que proposa eliminar l'article 82 de la Proposició de llei.

“Article 82. Acomiadament no causal

~~1. Excepte en els supòsits exclusos per aquesta Llei, en els contractes per temps indefinit l'empresa pot acomiadar la persona assalariada mitjançant un preavís 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 88.1, 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.~~

~~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."~~

Reserva d'esmena 20

Reserva de l'esmena 166 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 49), que proposa modificar l'article 82 de la Proposició de llei.

"Article 82. 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 preavís 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.~~

La compensació econòmica prevista en aquest apartat es calcula en funció de la antiguitat de la persona treballadora a l'empresa segons l'escala següent:

a) menys de 5 anys d'antiguitat, 27 dies de salari per any treballat, amb un mínim d'una mensualitat;

b) entre 5 anys i un dia i 10 anys, 30 dies de salari per any treballat;

c) entre 10 anys i un dia i 15 anys, 33 dies de salari per any treballat;

d) entre 15 anys i un dia i 20 anys, 36 dies de salari per any treballat;

e) Més de 20 anys, 39 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 27 mensualitats.

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, i amb un mínim d'una mensualitat.

L'empresa ha de comunicar l'acomiadament amb un preavís de deu dies d'antelació.

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 88.1, 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.

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.

6. La compensació econòmica prevista en aquesta article es calcula d'acord amb les previsions de l'article 74."

Reserva d'esmena 21

Reserva de l'esmena 172 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 50), que proposa modificar l'article 83 de la Proposició de llei amb el següent text:

"Article 83. Acomiadament per causes objectives

1. En els contractes per temps indefinit, l'empresa també pot acomiadar la persona assalariada, excepte en els supòsits exclosos per aquesta Llei, mitjançant un preavís comunicat amb una antelació d'un dia per mes treballat fins a un màxim de 30 dies ~~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 82.1~~, 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. **En les empreses de menys de 10 treballadors, aquesta causa d'acomiadament únicament pot afectar a un treballador en el període de sis mesos i, en les empreses de 10 treballadors o més, únicament pot afectar a un treballador més un 10% dels treballadors en cada centre de treball en un període de sis mesos.**

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. La compensació econòmica prevista a l'apartat primer es calcula en funció de la antiguitat de la persona treballadora a l'empresa segons l'escala següent:

a) **menys de 5 anys d'antiguitat, 16 dies de salari per any treballat, amb un mínim d'una mensualitat;**

b) **entre 5 anys i un dia i 10 anys, 20 dies de salari per any treballat;**

c) **entre 10 anys i un dia i 15 anys, 23 dies de salari per any treballat;**

d) **entre 15 anys i un dia i 20 anys, 25 dies de salari per any treballat;**

e) **Més de 20 anys, 27 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 18 mensualitats.**

A efectes de càlcul s'apliquen les previsions de l'article 74.

3. Quan l'acomiadament per causes objectives afecti més d'un 10% de la plantilla de cada negoci o empresa, 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 81.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 84 d'aquesta Llei. En qualsevol cas, entre l'inici del període consultes i la data en què prenen efecte els acomiadament cal que hagin transcorregut 30 dies naturals com a mínim.

3-4. 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 88.1, 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 5. 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 90."

Reserva d'esmena 22

Reserva de l'esmena 183 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 53), que proposa eliminar l'apartat 4 de l'article 88 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 88. Formalitats del desistiment

~~4. La manca de preavis per part de la persona assalariada pot ser considerada per l'empresa abandon de les seves funcions."~~

Reserva d'esmena 23

Reserva de l'esmena 184 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 54), que proposa

modificar l'apartat 5 de l'article 88 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 88. Formalitats del desistiment

5. En el supòsit que la persona assalariada incompleixi l'obligació de fer el preavis per desistir de les seves funcions, l'empresari pot ~~descomptar de la quantia o reclamar judicialment l'import del salari fix corresponent als dies de preavis que la persona assalariada hauria d'haver donat, i també~~ reclamar judicialment l'import dels danys i perjudicis que hagi pogut ocasionar l'incompliment."

Reserva d'esmena 24

Reserva de l'esmena 188 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 55), que proposa eliminar l'article 90 de la Proposició de llei.

"Article 90. 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 preavis 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 conereta o servei coneret, 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 de discriminació 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 d'acomiadament d'un delegat dels assalariats, d'un membre del comitè d'empresa o, si escau, d'una persona assalariada amb mandat, la persona assalariada pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els apartats anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació~~

~~de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.~~

~~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 72.6, 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 72.6 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 74."~~

Reserva d'esmena 25

Reserva de l'esmena 189 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 56), que proposa modificar l'article 90 de la Proposició de llei amb el següent redactat:

"Article 90. Indemnitzacions

1. L'acomiadament fet en forma indeguda, l'acomiadament improcedent i l'acomiadament injustificat comporten, en els contractes per durada indeterminada, una indemnització a la persona treballadora no inferior a 45 dies de salari per any de servei a l'empresa fins a un màxim de 30 mensualitats, que és fixada per la jurisdicció competent.

En el supòsit de comiat improcedent fet en base a les disposicions de l'article 83 o del comiat injustificat de l'article 85, el treballador pot optar per reintegrar-se a l'empresa o rebre la indemnització fixada en el paràgraf anterior, dins els 5 dies següents als que esdevingui ferma la decisió judicial que així ho declari.

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

per durada indeterminada, ni a l'equivalent a tres mesos de salari per any que resti per transcórrer de la relació pactada.

3. Excepcionalment, sigui quina sigui la modalitat del contracte, en cas de fallida o cessació de pagaments, la persona treballadora té dret a la compensació econòmica prevista a l'article 90.

4. L'acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda d'una treballadora embarassada comporta una indemnització no inferior a tres mesos de salari per any de servei a l'empresa. Per fixar la quantia de la indemnització de la dona embarassada cal tenir present el perjudici econòmic que es pugui derivar de la manca de percepció del salari i de les prestacions de la Caixa Andorrana de Seguretat Social corresponents al descans per maternitat, així com les despeses farmacèutiques i sanitàries eventuais que, com a conseqüència d'una pèrdua de drets a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, hagi de satisfer la treballadora.

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

6. Als efectes d'aquest article s'entén com a salari per dia el calculat de conformitat amb el que preveu l'article 74.4.

Reserva d'esmena 26

Reserva de l'esmena 196 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 57), que proposa afegir un nou apartat entre els apartats 5 i 6 a l'article 94 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 94. 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.

5 bis. 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.

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

7. Discutir-se o barallar-se injustificadament, o provocar discussions o baralles injustificadament, 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. Jugar, sigui al joc que sigui, estant de servei.

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."

Reserva d'esmena 27

Reserva de l'esmena 202 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 60), que proposa modificar l'apartat 17 de l'article 95 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"17. 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~~ **tres** mesos des de la primera i l'autor n'hagi estat sancionat amb una amonestació escrita."

Reserva d'esmena 28

Reserva de l'esmena 221 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 62), que proposa modificar l'apartat 1 de l'article 109 de la Proposició de llei, amb el següent redactat:

"Article 109. 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."

Reserva d'esmena 29

Reserva de l'esmena 246 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 65), que proposa addicionar una nova Disposició addicional tercera, amb el següent text:

“S'encomana al Govern la creació d'un pla d'acció destinat a lluitar contra la bretxa salarial dins d'un termini màxim d'un any.”

Reserva d'esmena 30

Reserva de l'esmena 264 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 68), que proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 152 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X

Es modifica el títol del capítol quart i l'article 152 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Capítol quart. Prestacions de maternitat, de paternitat, de risc durant l'embaràs i **prestacions per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys**”

“Article 152. Cobertura

La prestació econòmica per maternitat i paternitat cobreix la pèrdua d'ingressos consecutiva al descans pres durant l'embaràs i després del part o de l'adopció d'un infant.

La prestació econòmica per risc durant l'embaràs cobreix la pèrdua d'ingressos consecutiva al descans pres durant l'embaràs d'acord amb la regulació que estableix la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

La prestació econòmica per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys, cobreix la pèrdua d'ingressos consecutiva als dies fora del treball necessaris per atendre un familiar, conseqüència del corresponent permís no retribuït.”

Reserva d'esmena 31

Reserva de l'esmena 265 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 69), que proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 154 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X

Es modifica l'article 154 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 154. Durada de la prestació

1. Es té dret a la prestació econòmica d'ençà del mateix dia que comença el període de descans corresponent, d'acord amb la legislació laboral.

2. En el cas que el pare substitueixi la mare, d'acord amb la regulació continguda en la normativa laboral, té dret a la prestació econòmica d'ençà del dia següent en què es produeix la substitució i per tot el període que manca fins a l'extinció de la prestació.

3. En cas de mort del fill, la mare té dret a la prestació econòmica durant els dies que falten per completar el període de descans per maternitat o adopció.

4. La persona treballadora per compte propi té dret a la prestació econòmica d'ençà del mateix dia que comenci el període de descans corresponent, d'acord amb la suspensió de l'activitat econòmica i té una durada ~~màxima~~ de ~~vint~~ **vint-i-sis** setmanes, excepte en el cas de part o adopció múltiple, i en el supòsit d'una discapacitat de la mare reconeguda degudament, si el grau de menyscabament és del 60% o més, o d'una 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), en què s'amplia en dos setmanes més per cada fill o infant adoptat.

5. La durada del pagament de la prestació s'allargarà el temps necessari, si el beneficiari del de la prestació opta per dit allargament d'acord amb les disposicions previstes en al legislació laboral vigent. En cas d'optar per l'allargament, la persona beneficiària ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social la seva decisió, comunicant el temps d'allargament amb una antelació d'un mes abans, i la Caixa Andorrana de Seguretat Social ha de resoldre dins del termini de 15 dies, comunicant la data d'inici de l'efecte de l'allargament, la nova durada del pagament de la prestació i el nou import de la prestació d'acord amb el previst a l'article 156.”

Reserva d'esmena 32

Reserva de l'esmena 267 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 71), que proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 156 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X

Es modifica l'article 156 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 156. Contingut econòmic de la prestació

La prestació econòmica de maternitat és del 100% de la base de càlcul d'acord amb la regulació dels

articles 117 o 118, segons es tracti, respectivament, d'una persona assalariada o d'una persona que exerceix una activitat per compte propi.

Tanmateix, en cas d'allargament de la durada del pagament de la prestació, la prestació econòmica serà inferior al 100%, reduint-se la mateixa en funció de la proporció escaient d'acord amb la durada de l'allargament escollit.”

Reserva d'esmena 33

Reserva de l'esmena 268 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 72), que proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 159 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X

Es modifica l'article 159 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 159. Extinció

1. La prestació econòmica per maternitat s'extingeix per l'esgotament dels terminis màxims de durada dels períodes de descans o per la reincorporació voluntària al treball de la persona beneficiària de la prestació **en les condicions anteriors al període de descans per maternitat.**

De la mateixa manera també s'extingeix per la mort de la persona beneficiària, sense perjudici de la regulació de l'article 155.

2. La prestació econòmica per maternitat pot ser denegada, suspesa o anul·lada quan la persona beneficiària ha actuat de manera fraudulenta per obtenir o conservar aquesta prestació, així com si treballa com a persona assalariada o per compte propi durant els corresponents períodes de descans.

3. **Malgrat el previst a l'apartat anterior, la prestació econòmica per maternitat subsisteix, i es compatible amb el treball de la persona beneficiària, si aquesta opta per reincorporar-se al treball amb una opció de jornada reduïda i allargar el període de descans per maternitat, en els termes previstos per la legislació laboral aplicable.”**

Reserva d'esmena 34

Reserva de l'esmena 270 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 74), que proposa addicionar una nova Disposició final X que afegeix un article 161bis de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X

S'afegeix l'article 161bis a la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 161 bis. Prestació per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys

1. **Tenen dret a la prestació econòmica les persones assalariades i les persones que exerceixin una activitat per compte propi que compleixin amb els requisits regulats a l'article 153.**

2. **Les condicions d'atorgament de prestacions per malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de divuit anys es regulen per reglament.**

3. **La prestació econòmica per atenció al descendent o ascendent hospitalitzat pot ser denegada, suspesa o anul·lada quan la persona beneficiària ha actuat de manera fraudulenta per obtenir o conservar aquesta prestació, així com si treballa com a persona assalariada o per compte propi durant els corresponents períodes de descans.”**

Reserva d'esmena 35

Reserva de l'esmena 271 de l'informe del ponent (Grup Parlamentari Mixt – PS 75), que proposa addicionar una nova Disposició final X que modifica l'article 240 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment:

“Disposició final X

Es modifica l'article 240 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social amb totes les modificacions, addicions i derogacions introduïdes posteriorment, amb el text següent:

“Article 240. Faltes molt greus

1. **Són faltes molt greus dels empresaris:**

a) **Incomplir el deure d'afiliar o donar d'alta a la seguretat social una persona assalariada dins dels terminis legals regulats en aquesta Llei.**

b) **Declarar una data falsa de contractació amb la finalitat d'eludir qualsevol responsabilitat.**

c) **Presentar el full de cotització amb retard, si aquest retard és superior a tres mesos.**

d) **Fer constar de manera intencional dades falses en les cotitzacions.**

e) **Retenir, sense ingressar a la seguretat social, els imports deduïts del salari de la persona treballadora en concepte de cotització de la part assalariada.**

f) Deduir quantitats del salari en concepte de cotització de la part assalariada a la seguretat social superiors a les que corresponen legalment.

g) Donar ocupació a una persona treballadora mentre es trobi en període de baixa per incapacitat temporal per al treball, per maternitat, per paternitat o per risc durant l'embaràs.

h) Incrementar indegudament la base de cotització de la persona treballadora per provocar un augment de les prestacions que li pertocuin.

2. Són faltes molt greus de les persones que realitzen una activitat per compte propi:

a) Percebre l'abonament de les despeses derivades de les prestacions de reembossament sense que s'hagin portat a terme els actes sanitaris corresponents a aquestes despeses.

b) Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que li pertocuin o perllongar de manera indeguda el seu gaudiment.

c) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs.

3. Són faltes molt greus de les persones assalariades, de les persones sol·licitants de prestacions i de les persones beneficiàries de prestacions:

a) Percebre l'abonament de les despeses derivades de les prestacions de reembossament sense que s'hagin portat a terme els actes sanitaris corresponents a aquestes despeses.

b) Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que els pertocuin o perllongar-ne el gaudiment de manera indeguda.

c) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, ~~maternitat~~, paternitat o risc durant l'embaràs.

4. Són faltes molt greus dels prestadors de serveis de salut:

a) Facturar i/o declarar actes mèdics no realitzats.

b) Cobrar honoraris superiors a les tarifes acordades per la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

c) Fer qualsevol maniobra, falsa declaració o presentar documentació no verídica per obtenir o fer obtenir qualsevol prestació de la seguretat social.

d) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs.”

Consell General, 29 de novembre del 2018

Rosa Gili Casals

A la M. I. Sindicatura,

La sotassignada, Rosa Gili Casals, consellera general socialdemòcrata del Grup Parlamentari Mixt, d'acord amb el que disposen els articles 90 i 100 del Reglament del Consell General, presento, en temps i forma, els vots particulars següents a la **Proposició de llei qualificada de relacions laborals**, publicada al Butlletí del Consell General núm. 73/2017 de data 17 d'octubre del 2017.

VOTS PARTICULARS

Vot particular 1

Demanant que es retorni al text original de la Proposició de llei, modificat per l'aprovació de l'esmena 235 de l'informe del ponent (Grup Liberal).

Esmena 235

De modificació

Grup parlamentari Liberal (48)

Es proposa modificar l'article 128.3, quedant redactat com segueix:

“Article 128. *Criteri de representativitat*

(...)

3. Els delegats dels assalariats, els membres del comitè d'empresa o, si és el cas, els assalariats amb mandat, ~~i els delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats,~~ i els empresaris, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels acords i convenis col·lectius d'empresa.

Vot particular 2

Demanant que es retorni al text original de la Proposició de llei, modificat per l'aprovació de l'esmena 236 de l'informe del ponent (GPM-UL/CGILM).

Esmena 236

De modificació

Grup Mixt- UL/CGILM (24)

Es proposa modificar el segon paràgraf de l'apartat 2 de l'article 130 de la Proposició de Llei amb el redactat següent:

“Article 130. *Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se*

[...]

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 ~~els delegats sindicals, sempre que l'organització sindical a la qual pertanyen tingui en l'empresa delegats dels assalariats o membres del comitè d'empresa que hi estiguin afiliats, 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.”

Vot particular 3

Demanat que es retorni al text original de la Proposició de llei, modificat per l'aprovació de l'esmena 240 de l'informe del ponent (Grup Liberal).

Esmena 240

De modificació

Grup parlamentari Liberal (50)

Es proposa modificar l'article 141.1, quedant redactat com segueix:

“Article 141. *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 ~~que no disposen de seccions sindicals~~, pels cinc membres que formen el comitè d'empresa i cinc representants de l'empresari.

~~e) A les empreses de més de 50 assalariats que disposen de seccions sindicals, per un delegat sindical si només hi ha una secció sindical, o dos delegats sindicals si hi ha més d'una secció sindical, un per cadascuna de les dues seccions sindicals amb més representació dins del comitè d'empresa, i per tres o quatre membres del comitè d'empresa segons el cas, i per cinc representants de l'empresari. La~~

~~delegació negociadora ha de representar proporcionalment tots els col·legis electorals. (...)”~~

Consell General, 29 de novembre del 2018

Rosa Gili Casals

Butlletí del Consell General

Dipòsit legal: And. 262/94
ISSN 1024-9044

Preu de l'exemplar: 0,90 €
Subscripcions: Tel. 877877