

1 de gener (Cap d'Any)
8 de setembre (N.S. de Meritxell)
25 de desembre (Nadal)

Donat el cas en què durant aquests tres dies, i per causa de les necessitats del sector, l'assalariat presti els serveis a l'empresa, de conformitat amb les disposicions legals vigents, el patró haurà de remunerar aquesta activitat, ja sigui pagant-la com a hores extraordinàries, ja sigui donant a l'empleat un dia de festa suplementari remunerat.

Article 3

A més a més, seran dies de festa d'obligatori compliment, retribuïts i no recuperables, els dies que fixin els Comuns de les Parròquies fins a un màxim de quatre.

A les Parròquies on hi ha quarts s'entendrà que els quatre dies inclouen els dies específics de cada Quart i els dies comuns a tota la Parròquia.

Article 4

Quan el dia festiu coincideixi amb el dia d'habitual descans setmanal de l'empleat, aquest dia no donarà dret a remuneració suplementària.

Article 5

En els rams compresos en l'article 2, els dies de festa traslladables, ho seran a un dia diferent de l'habitual festa setmanal de l'empleat, sempre que aquest dia festiu no correspongui al seu dia de festa setmanal.

Article 6

En els sectors en què per costum la remuneració es fa per hores, els dies festius es pagaran d'acord amb el nombre d'hores ordinàries que s'hagin treballat aquest dia.

Article 7

L'incompliment de les disposicions de la present ordinació serà sancionat amb una multa de 10.000 PTA per empleat o dia. En cas de reincidència dins del mateix any, s'aplicarà una sanció del doble de l'anteriorment imposada.

Casa de la Vall, 13 de juliol de 1990

P.O. del M.I. Consell General
El Secretari General

V. i P.
El Subsíndic General

Llei de modificació del Reglament Laboral

aprovada pel M.I. Consell General en la continuació de la sessió tradicional de Sancogesma del dia 13 de juliol de 1990

Exposició de motius

La present Llei de modificació del Reglament Laboral respon a la voluntat d'aportar millores concretes i tangibles a la situació dels treballadors assalariats en el Principat, i vol ser una fita dins la trajectòria iniciada amb l'aprovació del fins ara vigent Reglament Laboral, encaminada a assolir una modificació més profunda del règim laboral al Principat.

Les modificacions que contempla aquesta Llei, són, a grans trets, les següents:

1. Reducció de la jornada laboral a 40 hores setmanals

La durada legal de la jornada de treball vigent a Andorra era, fins ara, de 44 hores setmanals. Es pretén reduir-la a 40 hores.

Aquesta modificació afecta essencialment l'article 13, i també els articles concordants, que són els 14, 19, 21 i 24.

2. Ampliació del nombre d'hores extraordinàries

A fi de pal·liar, tant com sigui possible, els efectes que la reducció d'horari pot tenir sobre alguns sectors laborals, especialment en la situació crònica de manca de mà d'obra en el mercat laboral, i també a fi de possibilitar que els assalariats que ho desitgin puguin incrementar llurs guanys salarials, s'ha procedit a una correlativa ampliació del nombre màxim d'hores extraordinàries, de forma que el nombre total d'hores treballades (ordinàries més extraordinàries) no variï respecte del que era vigent fins ara.

Aquesta mesura representa una millora real en les condicions de treball. A tal efecte, cal tenir especialment present el següent:

- Que la realització d'hores extraordinàries no pot ésser imposada al treballa-

dor, sinó que requereix el seu consentiment exprés.

- Que les hores suplementàries es paguen amb un increment de salari.

La modificació de l'article 17 respon a aquesta finalitat.

3. Ampliació del termini de vacances remunerades

El termini de vacances remunerades, que està actualment fixat en 22 dies naturals, s'amplia fins a 30 dies naturals. Al mateix temps, s'estableix que el dret a gaudir de vacances (part proporcional) neix des dels tres mesos treballats en una mateixa empresa, i no des de l'any.

Les modificacions afecten els articles 39 i 43. Així mateix, i per coherència amb aquesta disposició més favorable, s'ha suprimit l'article 37.

4. Protecció de la maternitat

S'atén a aquesta finalitat amb la modificació de dos articles: el 27 i el 29.

La primera comporta l'ampliació del descans per maternitat de 12 a 16 setmanes, i queda complementada amb la modificació de l'article 12 del Reglament Tècnic de la C.A.S.S. que ja fou aprovada per la M.I. Assemblea el dia 12 d'octubre de 1989.

La segona consisteix en l'ampliació del termini d'al·letament d'una a dues hores diàries.

5. Protecció dels menors

Pel que fa als menors de 16 anys, s'han tingut en compte dos interessos contraposats: Per una part la conveniència que aquests menors gaudeixin de períodes de lleure reals i efectius durant les vacances escolars; per altra, el fet que la prestació d'una activitat remunerada té també un contingut educatiu i econòmic positiu i que mereix el suport legal. D'aquesta dualitat ha nascut una fórmula eclèctica, recollida a l'article 32, consistent a no prohibir totalment el treball als menors de 16 anys, però sí limitar aquell període, a fi que gaudeixin també de possibilitats de lleure.

Per altra part, s'ha traslladat la protecció específica que el Reglament Laboral fins ara vigent preveia per als menors de 14 a 16 anys, als menors que tinguin una

edat compresa entre els 16 i els 18 anys: És la modificació de l'article 33.

6. Altres modificacions

Finalment, s'han aportat algunes altres modificacions de detall per adequar, entre altres raons, el Reglament Laboral a la nova estructura institucional derivada de la creació del Govern. És el cas, en concret, dels articles 7, 10, 14, 34, 35 i 38.

La Comissió legislativa continua estudiant altres possibilitats de millora del Règim Laboral, tals com:

- Suspensions per matrimoni, mort i malaltia greu d'ascendent o descendent, cònjuge o germans, infantament de l'esposa, cura de l'infant quan ha mort la mare, deures religiosos i cívics, i altres mesures de protecció a la maternitat.

- Acomiadament, preavis i indemnització.
- Període de prova.
- Assessorament del treballador.
- Contractes de temporada.
- Paga doble anual.

Totes aquestes mesures han de permetre la consecució, a curt termini, d'un marc jurídic de protecció laboral i social assimilable al dels països més avançats del nostre entorn, dins el qual es respectin les necessitats i drets de tots els que conformen el món del treball, tenint al mateix temps, compte de les peculiaritats de l'estructura econòmica del nostre país.

Per tots aquests motius, el M.I. Consell General ha adoptat la següent,

Llei

Article únic

Els articles 7, 10, 11, 13, 14, 17, 19, 21, 24, 27, 29, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39 i 43 del Reglament Laboral aprovat el 17 de juliol i el 22 de desembre de 1978, i modificat per Decrets de 28 de maig de 1979 i 26 de juny de 1980 i per Llei de 25 d'abril de 1984, queden redactats de la forma següent:

Article 7

Es considera salari la remuneració o guany que el patró lliura a l'assalariat com a contraprestació dels seus serveis. Tenen també la consideració de salari els complements, les primes, les gratificacions i altres remuneracions en espècies.

El patró està obligat a pagar puntualment el salari, en la periodicitat convinguda, ja sigui mensual, ja sigui quinzenal o setmanal, i com a més tard dins els cinc dies hàbils següents a la fi del període considerat. En el cas de resolució de la relació laboral, l'import de la liquidació ha de fer-se efectiu dins les 24 hores següents al moment en què aquella resolució prengui efecte.

Article 10

El salari mínim és fixat pel Govern, que el revisarà cada vegada que ho cregui necessari i, almenys, cada primer de gener i primer de juliol.

Article 11

El salari mínim dels treballadors menors de 18 anys podrà ésser inferior al salari mínim establert segons el que s'estipula als articles 9 i 10, en els percentatges següents:

- 30% entre 14 i 16 anys.
- 20% entre 16 i 17 anys.
- 15% entre 17 i 18 anys.

No es podrà aplicar, però, l'esmentada reducció si el menor justifica que compta amb un any de pràctica professional en la branca d'activitat en què ha estat contractat.

Article 13

En totes les empreses públiques o privades, sigui quina sigui la seva natura, amb la sola excepció d'aquelles en què únicament estiguin empleats membres d'una mateixa família, la jornada legal de treball per als treballadors assalariats serà de 40 hores setmanals i de 8 hores diàries.

La durada del treball determinada en el paràgraf anterior s'entén de treball efectiu, excloent el temps emprat en canvis d'abillament i les interrupcions destinades al descans.

Article 14

Malgrat el que prescriu l'article anterior, en el supòsit que la natura del treball o del sector d'activitat econòmica no permeti una distribució uniforme, o bé si s'estableix per contracte entre patrons i treballadors, el Govern podrà acordar el còmput trimestral, sempre que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi les 40 hores setmanals i que la durada màxima diària no sobrepassi les 10 hores.

Article 17

Els treballadors i els patrons de cada establiment o empresa podran pactar el treball en hores extraordinàries fins a un màxim de 66 hores en un mes i de 426 hores a l'any.

Article 19

Cada hora extraordinària treballada donarà dret al treballador a un increment del seu salari en la forma següent:

1. Les hores extraordinàries compreses de la 41a a la 44a hores setmanals (ambdues incloses) seran pagades amb un increment que no podrà ésser inferior al 25% del salari horari.

2. Les hores extraordinàries compreses de la 45a a la 48a hores setmanals (ambdues incloses) seran pagades amb un increment que no podrà ésser inferior al 40% del salari horari.

3. Les hores extraordinàries que sobrepassin la 48a hora setmanal seran pagades amb un increment que no podrà ésser inferior al 55% del salari horari.

S'entendrà per salari tipus de l'hora ordinària la vuitena part de la remuneració convinguda per la jornada legal de vuit hores.

Article 21

Les hores perdudes per causa de força major, accidents atmosfèrics, manca o interrupció de força motora, manca de matèries primeres i, en general, tota altra causa no imputable al patró, podran recuperar-se repartint aquelles entre els dies laborables de les setmanes següents.

En tot cas, per a la recuperació no podrà dedicar-se més d'una hora per dia, sense que en total es puguin sobrepassar les 45 hores setmanals. Les hores de recuperació que excedeixin la 45a hora setmanal es pagaran com a extraordinàries.

Article 24

Podrà ampliar-se la jornada laboral dels practicants, infermeres i altre personal auxiliar de clíniques i hospitals fins a un màxim de 48 hores a la setmana. El pagament de l'escreix d'hores per damunt de les 40 setmanals s'efectuarà com a hores extraordinàries, en les condicions previstes a l'article 19, salvant els Reglaments si aquells establiments tenen

la qualificació de públics pel fet de dependre de l'Administració.

Article 27

Mitjançant la presentació d'una certificació mèdica que acrediti l'embaràs i en la qual s'indiqui la data presumpta del part, les dones assalariades tindran dret a un descans per maternitat. La durada d'aquest descans serà de setze setmanes.

Article 29

Si la dona alleta el seu fill, durant els 6 mesos següents a la data del part estarà autoritzada a interrompre el seu treball amb aquesta finalitat, en dos períodes com a màxim al llarg de la jornada i per una durada total de dues hores.

Les hores d'interrupció del treball a efectes d'al·letament es consideraran hores de treball efectiu, i com a tals hauran d'ésser remunerades pel patró.

Article 32

Els menors d'edat, compresos entre els 14 i els 16 anys no podran tenir cap activitat laboral durant el període escolar.

Podran treballar durant els períodes de vacances escolars, fins a un màxim de 2 mesos per any, però hauran d'efectuar almenys 15 dies naturals i correlatius de vacances durant les vacances d'estiu, i la meitat del temps escolar de vacances en els altres períodes, sempre que es tracti de treballs lleugers i que no siguin nocius per al seu desenvolupament físic o moral.

En total, no podran treballar més de 6 hores diàries amb una interrupció d'almenys una hora al dia i amb un període de descans setmanal d'almenys un dia i mig.

Article 33

Els menors entre els 16 i els 18 anys podran exercir treballs adequats a la seva edat, de caràcter lleuger, i que no siguin nocius per al seu desenvolupament físic o moral.

En total, no podran treballar més de 8 hores diàries amb una interrupció d'almenys una hora al dia i amb un període de descans setmanal d'almenys un dia i mig.

Article 34

Els menors de 18 anys no podran ésser admesos en cap treball sense contracte

de treball escrit entre el patró i el representant legal del menor. El contracte haurà d'ésser aprovat pel Govern o per l'organisme en què el Govern delegui.

Article 35

Per a obtenir l'autorització de treball per als menors de 18 anys, caldrà que el patró o el representant legal del menor aportin davant del Govern, o de l'organisme en què delegui el Govern, els documents acreditatius següents:

- a) Aquells que acreditin la identitat i l'edat del menor.
- b) Certificació mèdica lliurada per un metge del Principat, que acrediti que el menor és apte per al treball per al qual es contracta.
- c) Autorització del representant legal.
- d) Un exemplar del contracte de treball atorgat, en el qual hauran de consignar-se, com a mínim, a més de les condicions econòmiques pactades, les hores de treball que haurà d'acomplir, la natura del treball i els dies de descans setmanal.

Article 37

Queda sense contingut.

Article 38

La contractació de forma continuada, d'un menor de 18 anys estarà condicionada al fet que aquest se sotmeti cada any a un examen mèdic efectuat per un metge autoritzat a exercir a les Valls.

Serà de la responsabilitat del patró mantenir arxivats, a disposició de l'autoritat laboral que ho sol·liciti, els certificats mèdics als quals fa referència el paràgraf anterior.

Article 39

Tot assalariat que porti més de tres mesos treballant en una mateixa empresa té dret a gaudir d'unes vacances anuals remunerades.

Les vacances remunerades obligatòries són d'un mínim de trenta dies naturals per any, o bé de la part inferior proporcionalment corresponent al menor temps efectivament treballat a l'empresa, sempre que aquest superi els tres mesos.

Article 43

Tot assalariat amb dret a vacances que sigui acomiadat abans d'haver-ne gaudit, tindrà dret a la remuneració proporcional que li correspongui per aquell concepte, calculada a raó de dos dies i mig per cada mes treballat, sempre que el motiu de l'acomiadament no li sigui imputable.

Disposició transitòria

Única

Les modificacions del Reglament Laboral a què es refereix l'article primer entraran en vigor als quinze dies de la seva publicació en el Butlletí Oficial del Principat d'Andorra, a excepció de les disposicions relatives a la durada de la jornada de treball (Títol IV -Durada del Treball- Capítol IV, V i VI) que entraran en vigor el dia 1 de gener de 1991.

Disposició final

Única

Les vacances obligatòries de 30 dies són aplicables a tots els assalariats amb dret a vacances, des del moment d'entrada en vigor de la Llei, àdhuc si ja havien esgotat el temps que els corresponia d'acord amb les disposicions vigents amb anterioritat.

Casa de la Vall, 13 de juliol de 1990

El Subsíndic General

Edicte

El M.I. Consell General de les Valls, en la Continuació de la sessió tradicional de Sancogesma del dia 13 de juliol de 1990, ha aprovat la Quota d'Immigració per a l'any 1990, amb el text que es detalla a continuació:

I. Exposició de motius

L'apartat primer del Decret de Bases sobre la Immigració, de 26 de juny de 1980, i l'article primer de les Disposicions complementàries aprovades el 25 d'abril de 1984, estableixen que les quotes semestral o anuals d'immigració seran fixades pel Consell General a proposta del Consell Executiu i que de la mateixa manera seran fixades les quotes per nacionalitats.