

Tractats internacionals. Lleis. Sentències del Tribunal Constitucional

Lleis ordinàries

Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 12 de juny del 2003 ha aprovat la següent:

Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball

Índex

Exposició de motius

Títol I. Àmbit d'aplicació

Articles 1, 2 i 3

Títol II. El contracte de treball

Capítol I. Disposicions generals

Articles 4, 5, 6 i 7

Capítol II. Els subjectes del contracte de treball

Articles 8, 9 i 10

Capítol III. Forma del contracte

Articles 11, 12 i 13

Capítol IV. La durada del contracte

Articles 14, 15, 16, 17 i 18

Capítol V. Suspensions del contracte de treball

Articles 19, 20, 21, 22, 23 i 24

Capítol VI. La prestació de treball

Article 25

Capítol VII. La prestació del treballador

Secció I. Disposicions generals

Articles 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 i 34

Secció II. El temps de la prestació

Articles 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 i 43

Secció III. El descans

Articles 44, 45 i 46

Secció IV. Les vacances anuals

Articles 47, 48, 49, 50 i 51

Secció V. Els permisos

Articles 52 i 53

Capítol VIII. La prestació de l'empresari

Secció I. Disposicions generals

Articles 54 i 55

Secció II. El salari

Articles 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 i 64

Secció III. Protecció del salari

Articles 65 i 66

Secció IV. Liberalitats de l'empresa

Article 67

Capítol IX. El règim de Seguretat Social

Article 68

Capítol X. Extinció del contracte de treball

Secció I. Extinció del contracte

Article 69

Secció II. Rescissió del contracte

Articles 70, 71, 72, 73, 74 i 75

Capítol XI. Indemnitzacions

Article 76

Capítol XII. Liquidació

Articles 77 i 78

Capítol XIII. El treball dels menors

Articles 79, 80, 81 i 82

Títol III. Contractes especials

Capítol I. El contracte d'aprenentatge

Articles 83, 84, 85, 86, 87, 88 i 89

Capítol II. El treball en pràctiques

Article 90

Capítol III. L'agricultura i la ramaderia

Article 91

Títol IV. Règim sancionador

Capítol I. Infraccions

Articles 92, 93, 94, 95, 96 i 97

Capítol II. Sancions

Articles 98 i 99

Títol V. Control administratiu i procediment sancionador

Capítol I. Control administratiu

Article 100

Capítol II. Procediment sancionador

Article 101

Disposició adicional primera

Disposició adicional segona

Disposició transitòria única

Disposició derogatòria única

Disposició final primera

Disposició final segona

Exposició de motius

L'exposició de motius del Decret dels Delegats Permanents sobre el contracte de treball del 15 de gener de 1974, modificat per lleis del Consell General de 14 de desembre de 1995 i de 22 de juny de 2000, feia ja referència als canvis econòmics i socials experimentats a les Valls, també a la necessitat de ser prudent i establir només unes bases fonamentals prou flexibles per tal que la nova normativa pogués ser aplicable immediatament i es veiés complementada per la jurisprudència.

Els més de vint-i-cinc anys d'aplicació de la dita normativa, complementada amb la del Reglament laboral del Consell

General del 17 i 22 de desembre de 1978, i les modificacions successives del 28 de maig de 1979, 26 de juny de 1980, 25 d'abril de 1984, 13 de juliol de 1990 i 22 de juny de 2000, han demostrat l'eficàcia de l'opció adoptada pel legislador, fins al punt que, avui en dia, els ordenaments laborals del nostre entorn, atenent la impossibilitat de regular "in extenso" totes i cada una de les relacions laborals de cada sector de l'activitat econòmica, han optat per una legislació general de mínims, la qual cosa ha donat una gran llibertat i autonomia de participació als actors socials: els empresaris i els treballadors.

El temps transcorregut ha permès a la jurisprudència resoldre les qüestions que plantejava l'aplicació de la normativa i, ensems, detectar les mancances i disfuncions en el sistema que la present Llei pretén evitar, refontent i estructurant la normativa fins ara vigent.

Més enllà d'aquest primer propòsit, s'aporten novetats de tipus funcional que permetran un millor control i una millor demostració dels fets en cas de litigi, cosa que ha de donar més seguretat tant als empresaris com als treballadors.

La principal novetat es produeix en l'extinció de la relació laboral, en relació amb la qual es fa més oneros el sistema de comiat lliure fins ara vigent. S'introdueix, a canvi, un nou sistema causal, amb l'objectiu que la dificultat imposada al comiat lliure comporti un transvasament de l'ús d'aquesta fórmula cap al comiat causal o cap al comiat disciplinari.

Al llarg del text poden constatar-se altres novetats que permeten adequar la Llei als sistemes socials del nostre entorn i conformar-la com una llei base, a partir de la qual en el futur puguin aparèixer altres lleis reguladores d'aspectes laborals i socials més concretes, seguint el mandat constitucional i els compromisos internacionals que s'hagin adquirit o que es puguin adquirir.

Títol I. Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit d'aplicació

La present Llei és d'aplicació a totes les relacions laborals que es desenvolupen al Principat.

També és aplicable a les relacions laborals que s'inicien o es formalitzen entre empreses establertes al país i treballadors quan l'objecte del treball és a l'estranger, si la llei del lloc del treball no és més favorable al treballador.

Article 2

Exclusions

1. Queden exclosos de la present regulació:

- a) El personal de l'Administració pública en la forma que ve definida al Codi de l'Administració quan, a l'empara d'una llei, aquesta relació es reguli per normes administratives o estatutàries.
- b) El treball amistós quan es realitzi de forma esporàdica, puntual i, en tot cas, per una durada inferior a sis dies naturals, llevat que aquest es desenvolupi en l'àmbit d'una empresa.
- c) Els treballs familiars, excepte que es demostrï la condició d'assalariats d'aquelles persones que els porten a terme.

Es consideren familiars, a aquests efectes, el cònjuge, els descendents, els ascendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclòs, sempre que convisin amb l'empresari integrant un mateix nucli familiar i habitant al seu domicili.

Als efectes de la present Llei té la consideració de cònjuge la persona unida per matrimoni o per situació de fet equivalent.

En tot cas als treballs familiars realitzats per menors els són d'aplicació els articles 70, 80 i 82.

- 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 conseller o mem-

bre dels òrgans directius d'una persona jurídica, realitzant únicament tasques inherents al càrrec, llevat que expressament s'indiqui el contrari.

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

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

- a) La dels penats en les institucions penitenciàries.
- b) La dels artistes en espectacles públics.
- c) La dels treballadors discapacitats, si treballen com a usuaris d'algun dels programes d'inserció laboral que es desenvolupin en el marc de la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat.
- d) La dels esportistes professionals.
- e) La dels usuaris del Programa d'Inserció Sociolaboral del Govern, mentre es trobin donats d'alta com a assalariats del referit programa.
- f) Qualsevol altre treball que sigui expressament declarat com a relació laboral de caràcter especial per una llei.

Article 3

Principis generals

Tant l'empresari com el treballador han d'obrar de bona fe en l'execució del contracte i evitar qualsevol abús de dret, conducta antisocial o discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, així com d'afiliació, o no, a un sindicat. Són nul·les les clàusules que constitueixin un acte de discriminació i qualsevol de les parts, ja sigui individualment o de manera col·lectiva, pot demanar la seva declaració de nul·litat als tribunals.

Els manaments de la present Llei són imperatius i, llevat que no s'indiqui el contrari, constitueixen uns mínims irrenunciables de compliment obligatori per a treballadors i empresaris.

En cas de dubte, la interpretació i l'aplicació de la present Llei s'efectuarà d'acord amb el principi "pro operari".

Títol II. El contracte de treball

Capítol I. Disposicions generals

Article 4

Definició

Es considera contracte de treball aquell pel qual una persona -el treballador- es compromet, verbalment o per escrit, a prestar personalment un servei, intel·lectual o manual, o a realitzar una obra, per compte d'una altra persona -l'empresari- dins el seu àmbit d'organització i direcció mitjançant una remuneració de qualsevol naturalesa, anomenada salari.

Article 5

Classes de contractes

El contracte de treball pot establir-se:

1. Per temps indefinit o indeterminat
2. Per un termini cert o determinat
3. Per a una obra o servei concret

Article 6

Jurisdicció i procediment

La Jurisdicció civil ordinària és competent per entendre sobre els conflictes derivats de la interpretació i l'execució dels contractes laborals d'acord amb la legislació vigent en matèria de procediment laboral, sense perjudici que les parts sotmetin la qüestió a arbitratge.

Article 7

Prescripció i caducitat

Les accions derivades del contracte de treball prescriuen als tres anys.

Excepcionalment, la reclamació d'indemnitzacions per acomiadament té un termini de caducitat de 30 dies a comptar del moment en què el treballador en rep la comunicació escrita, i en defecte de comunicació escrita, de 60 dies a partir del coneixement del comiat, ja sigui perquè se li ha impedit treballar o accedir al lloc de treball, ja sigui perquè no se li ha pagat el salari o per qualsevol altra actuació de l'empresari que així ho indiqui.

Igualment, la reclamació d'indemnitzacions per desistiment unilateral del treballador, té el mateix termini de caducitat de 30 dies a comptar del moment en

què l'empresari té coneixement del desistiment unilateral, ja sigui perquè ha rebut comunicació verbal o escrita ja sigui per absència injustificada al treball del treballador durant almenys tres dies de treball seguits.

Capítol II. Els subjectes del contracte de treball

Article 8

El treballador

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

Es considera també treballador el soci que, a més d'estar vinculat a la societat per la seva participació societària, presta un servei o realitza una obra per a l'empresa d'aquesta, sota la direcció dels òrgans socials, a canvi d'una remuneració.

Article 9

L'empresari

Es considera empresari:

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

2. Les empreses de treball temporal legalment autoritzades malgrat que la direcció del treball l'ostenti l'empresa usuària.

3. Es considera també empresari, als efectes de la present Llei, les comunitats de béns o qualsevol persona física o jurídica que tinguin personal assalariat.

Article 10

Transmissió d'empresa

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

En cas de transmissió, cessió o canvi de titularitat de l'empresa, l'empresari cedent respon solidàriament amb el cessionari de les obligacions laborals amb

els treballadors amb contracte de treball anterior a la cessió, derivades de la relació anterior a la cessió.

Capítol III. Forma del contracte

Article 11

Forma del contracte

1. El contracte de treball pot formalitzar-se de manera escrita o verbal.

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

En cas que el contracte s'hagi formalitzat verbalment qualsevol de les parts pot compel·lir l'altra a formalitzar-lo per escrit.

2. La normativa continguda en reglaments interns de l'empresa només pot ser al·legada en perjudici del treballador si no és contrària a la normativa vigent, si s'ha lliurat prèviament un exemplar de la normativa al treballador i si aquest, en prova de coneixement, ha retornat un duplicat a l'empresari, amb la menció expressa "llegit el dia...".

3. Els contractes que determina específicament la present Llei i aquells altres que, per les característiques de la jornada laboral o per l'especial tipus de contraprestació, difereixen dels estipulats amb caràcter general, han de ser formalitzats per escrit.

Article 12

Efectes

La manca de formalització escrita del contracte no comporta cap efecte perjudicial per al treballador.

Article 13

Contractes plurals

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

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

Capítol IV. La durada del contracte

Article 14

El període de prova

El període de prova s'ha de pactar per escrit, tant pels contractes de durada in-

determinada com pels de durada determinada i, si es preveu, no pot ser superior a un mes.

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

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

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

Article 15

Contractes per durada o obra determinada

La contractació per una durada o una obra determinada ha de formalitzar-se sempre per escrit.

En el cas que no es fixi en el contracte una data certa per a l'acabament de la relació laboral, s'ha de notificar al treballador la fi de la relació amb una anticipació mínima de quinze dies naturals. La manca d'aquesta comunicació equival a la resolució de la relació laboral per voluntat unilateral de l'empresari, que ha de satisfer la indemnització corresponent al treballador, d'acord amb l'article 76.2.

Article 16

Contractes de temporada

Els contractes per temporada s'assimilen, als efectes de la present Llei, als contractes per durada o obra determinada.

Article 17

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 90 dies naturals.

2. En el cas de successió de contractes, l'antiguitat, el dret a vacances i tots els altres avantatges que corresponguin al tre-

ballador 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.

Article 18

Contractació per a treballs de curta durada

La contractació de treballadors per a activitats de curta durada, que en cap cas poden excedir de 15 dies naturals, ha de ser formalitzada per escrit i declarada a la Caixa Andorrana de Seguretat Social en el termini màxim de les 48 hores següents a la contractació i, en el cas de treballadors estrangers, declarada al Servei d'Immigració abans de l'inici de la relació laboral.

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

Capítol V. Suspensions del contracte de treball

Article 19

La suspensió de la relació laboral

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

El termini de suspensió computa a efectes del càlcul d'antiguitat a l'empresa i de les vacances, llevat que s'indiqui el contrari en els articles següents.

Article 20

Incapacitat total transitòria

El contracte queda en suspens per causa de malaltia o accident, mentre el treballador es trobi en situació de baixa mèdica.

El termini de suspensió per causa de malaltia superior a quatre mesos en una anualitat natural no computa a efectes de vacances.

Article 21

Descans per maternitat o adopció

1. La relació laboral queda igualment en suspens durant 16 setmanes per causa de descans de maternitat. En cas de part múltiple el període s'amplia en dues setmanes més per cada fill.

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

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

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

En cas de mort de la mare, el pare automàticament i sense cap notificació prèvia, pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del període de descans per maternitat.

2. El període de descans per adopció amb atur de treball és de 12 setmanes ininterrompudes, descans que, en cas d'a-

dopció múltiple s'amplia en dues setmanes més per cada fill adoptat.

a) Poden gaudir d'aquest període de descans, a la seva elecció, el pare 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.

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

c) El període de descans per adopció s'aplica a tots els casos d'adopcions, tant nacionals com internacionals, llevat el supòsit que l'adoptat sigui el fill d'un dels adoptants.

d) El període de descans per adopció es comença a comptar:

En el cas d'una adopció nacional, a partir de la data de notificació de l'autoritat del Batlle pronunciant la preadopció, o, en el seu defecte, l'adopció directa.

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.

Article 22

Privació de llibertat

La relació laboral queda en suspens fins a un màxim de cinc dies naturals en el cas que el treballador sigui privat de llibertat per l'autoritat governativa o judicial.

El treballador ha de notificar durant aquest termini de cinc dies naturals a l'empresari, directament o per persona interposada, la seva absència al treball per raó de detenció.

Article 23

Excedències

1. El treballador que porti més de tres anys al servei de l'empresa té dret a demanar i obtenir una excedència per causa del naixement, adopció d'un fill o per causa d'acolliment familiar. L'empresari

resta obligat a atorgar l'excedència per una durada mínima de tres mesos i màxima d'un any. Aquesta excedència s'equipara a la suspensió a què fa referència l'article 19, a efectes de reincorporació.

La notificació s'ha d'efectuar dins els sis mesos anteriors o posteriors al naixement o l'adopció, amb un avís previ d'un mínim d'un mes. No serà necessari l'avís previ en el supòsit que, per defunció del seu cònjuge, el treballador hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

2. El treballador té dret a demanar i obtenir una excedència per exercir un càrrec públic sempre que es compleixin les condicions següents:

- Que porti més de tres anys al servei de l'empresa.
- Que l'exercici del càrrec per al qual ha estat elegit li impedeixi, d'acord amb la normativa vigent, desenvolupar el seu treball.
- Que ho sol·liciti amb una anterioritat d'un mes.

En cas que l'excedència sigui demanada per a un càrrec electe, l'efectivitat d'aquesta estarà vinculada al resultat de l'elecció.

Finalitzat el mandat el treballador s'incorpora a una vacant d'igual categoria o, en el seu defecte, en un lloc diferent, però conservant la mateixa categoria salarial.

3. En el supòsit dels apartats 1 i 2 anteriors, el termini d'excedència no computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

4. També es poden pactar excedències per raons familiars, malaltia greu de familiars, acolliment familiar o causes similars, o per motiu d'estudis. En aquests supòsits el temps d'excedència així com els efectes en relació amb les vacances i el càlcul d'antiguitat han de ser fixats per escrit.

Article 24

Cas fortuït i força major

El contracte laboral resta en suspens quan vingui imposat per 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.

Als efectes de la present Llei s'entén per cas fortuït i força major aquell obstacle imprevist o previsible però inevitable, malgrat haver actuat amb la diligència deguda, tant pel que fa a l'organització del treball en atenció als elements climatològics, com als subministraments de material i energia.

Capítol VI. La prestació de treball

Article 25

Disposicions generals

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

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

Capítol VII. La prestació del treballador

Secció I. Disposicions generals

Article 26

Drets del treballador

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

Article 27

Obediència i diligència

El treballador ha de prestar els seus serveis obrant de conformitat amb les

instruccions donades per l'empresari o els seus representants i amb la diligència deguda. El rendiment del treballador ha d'ésser fixat al contracte, tenint en compte criteris objectius i de conformitat amb els usos de la professió.

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

Article 28

Permanència

En el cas que l'empresa doni una formació al treballador, es pot pactar expressament l'obligació de romandre a l'empresa durant un cert període de temps, una vegada adquirida la formació. L'esmentat període de temps no pot ser superior a dues vegades el temps de la formació fins a un màxim de tres anys.

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

Article 29

Prohibició de competència

Durant l'execució del contracte el treballador ha de guardar fidelitat a l'empresa i no competir amb ella ni directament ni treballant per a una altra empresa del mateix ram d'activitat, llevat d'autorització expressa.

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

En cas d'incompliment el treballador resta obligat a retornar a l'empresari la part proporcional de la prima percebuda indegudament. Aquesta obligació, però, no serà d'aplicació en aquells contractes que s'hagin resolt per motius imputables a l'empresari.

Article 30

Treball en exclusiva

Es pot pactar la dedicació exclusiva a l'empresa, mentre duri la relació laboral, amb prohibició que el treballador treballi per a una altra empresa o autònomament. En tal cas s'ha de fer constar la compensació econòmica que es pacti per la dita exclusivitat que, com a prima d'exclusivitat, té la consideració de salari. La prima d'exclusivitat no pot ser inferior al 20 per cent del salari base pactat.

Article 31

Categories i classificació professional

La categoria i la classificació professional, si existeixen, són fixades en el contracte o en el reglament intern de cada empresa. El treballador ha de realitzar la seva tasca d'acord amb la classe de treball i la categoria professional per a la qual ha estat contractat. A manca de definició expressa de la classe o categoria de treball, hom s'ha d'atènyer al treball realitzat fins a la data pel treballador.

No es pot canviar la classe de treball sense el consentiment exprés del treballador, salvats els supòsits extraordinaris o d'urgència admesos per la llei.

El canvi de la categoria professional en l'empresa, dins la mateixa classe de treball, que comporti una variació de salari, no pot efectuar-se en perjudici del treballador sense el seu acord exprés.

És nul el pacte en què el treballador accepta anticipadament el canvi futur i unilateral de classe o de categoria amb reducció del salari.

Article 32

El lloc de treball

Llevat de pacte escrit i exprés, el lloc de la prestació és fix, excepte en aquells contractes la natura dels quals obliga a la prestació del servei en diferents llocs alternativament o successivament, i en el

cas de trasllat del servei o de la indústria a un altre local.

Article 33

Seguretat i higiene en el treball

El treballador té el dret i el deure de realitzar la seva tasca seguint la normativa vigent en matèria de seguretat i higiene en el treball. L'incompliment d'aquestes normes pot donar lloc, a més de les sancions administratives a què hi hagi lloc d'acord amb la legislació vigent, al comiat justificat de l'article 72.11 o al desistiment justificat de l'article 75.1.

Article 34

Invençons

Les invencions de servei, realitzades pel treballador en compliment del seu contracte, pertanyen a l'empresari, però si l'aportació personal a la invenció i la importància d'aquesta excedeix el contingut implícit o explícit del contracte, el treballador inventor té dret a una gratificació suplementària.

Les invencions d'explotació obtingudes pel treballador gràcies a coneixements adquirits en l'empresa o mitjançant l'ús de tecnologia de l'empresa poden ser apropiades per l'empresari, que ha de gratificar el treballador amb una compensació econòmica justa fixada en atenció a la importància de l'invent i als mitjans i coneixements facilitats per l'empresa i les aportacions pròpies del treballador. L'esmentada gratificació no és considerada com a salari ni ha de declarar-se a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

Les altres invencions són propietat del treballador.

Els drets d'explotació d'una obra literària, artística o científica creada pel treballador durant i en mèrits de la relació laboral, es presumeixen cedits a l'empresari llevat de pacte exprés. Els drets morals o personals són intransmissibles.

Secció II. El temps de la prestació

Article 35

El temps de treball efectiu

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

2. El temps de presència que comporti l'obligació del treballador de romandre en el lloc de treball, encara que circumstancialment no realitzi cap tasca, es computa com a temps de treball efectiu.

Article 36

El temps de treball a disposició de l'empresa

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

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

El temps de disposició ha de ser pactat expressament en el contracte i remunerat amb una prima que en cap cas no pot ser inferior al 25% del salari pactat per la jornada legal de treball.

Article 37

Desplaçaments

Els desplaçaments efectuats per raó del treball durant la jornada laboral, es computen com a treball efectiu.

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

Llevat que s'estipuli en el contracte o que sigui usual en la classe de treball, el temps emprat per desplaçaments del do-

micili al lloc de treball no es considera com a treball efectiu.

Article 38

La jornada de treball

1. La jornada legal ordinària:

En totes les empreses públiques o privades, sigui quina sigui la seva natura, la jornada legal ordinària de treball per als treballadors assalariats és de 40 hores setmanals de treball efectiu, distribuïdes en cinc jornades de vuit hores diàries.

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 al treballador, que pugui establir-se per disposició legal o bé per conveni entre l'empresari i el treballador.

L'empresari pot ordenar modificacions d'horari de treball sempre que aquestes no variïn substancialment l'horari de treball pactat. En cas contrari és necessari el consentiment exprés del treballador.

2. Exclusions:

Resten exclosos del règim de jornada legal, de les obligacions de control que disposa l'article 43, i del règim de descans diari de l'article 44:

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

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

Article 39

Jornades especials

1. Càlcul setmanal:

Mitjançant la corresponent clàusula expressa i escrita, la distribució horària setmanal pot ser variada de mutu acord entre empresari i treballador, sempre que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es respecti una jornada de descans setmanal completa.

L'escreix d'hores per damunt de les 40 setmanals es considera com a hores extraordinàries.

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

2. Càlcul trimestral o semestral:

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, el Govern, amb l'informe previ del Servei d'Inspecció de Treball, pot acordar el càlcul trimestral o semestral, sempre que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi les 40 hores ordinàries setmanals, que la durada màxima diària no sobrepassi les 10 hores i que es respecti el mínim d'una jornada de descans setmanal completa.

Per obtenir l'acord governamental és necessari adjuntar a la sol·licitud raonada la planificació horària, trimestral o semestral prevista per als diferents torns de treball, a més dels altres requisits que es puguin establir reglamentàriament.

3. Càlcul anual:

En aquelles empreses de serveis públics o d'interès públic, on per raó de la natura del servei no sigui possible una distribució uniforme, el Govern, amb l'informe previ del Servei d'Inspecció de Treball, pot acordar el càlcul anual, sempre que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi les 40 hores ordinàries setmanals, que la durada màxima diària no sobrepassi les 10 hores i que es respecti el mínim d'una jornada de descans setmanal completa.

S'exceptuen del règim de jornada màxima diària els treballadors del Servei Andorrà d'Assistència Sanitària i de la Creu Roja.

Article 40

Jornada reduïda per contracte

El contracte de treball a temps parcial s'ha de formalitzar per escrit, fixant els dies naturals i les hores en què el treballador ha de prestar els seus serveis.

Es considera nul tot pacte en què el treballador accepti en el moment de la formalització del contracte qualsevol

canvi unilateral d'horari per part de l'empresari.

Article 41

Les hores extraordinàries

Els treballadors majors de 18 anys i els empresaris poden pactar el treball en hores extraordinàries fins a un màxim de 15 hores setmanals, de 60 hores en un mes i de 350 hores en un any quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents:

Manca de personal suficient en l'empresa per assegurar torns amb la jornada legal ordinària.

Augment temporal de l'activitat empresarial per raó de la situació del mercat.

Supòsits extraordinaris o de força major.

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

La iniciativa del treball en hores extraordinàries correspon a l'empresari, i la lliure acceptació o denegació, llevat de supòsits extraordinaris o de força major, correspon al treballador.

És nul el pacte que impliqui la renúncia del treballador al seu dret d'acceptar o no la prestació d'hores extraordinàries.

Article 42

Càlcul de les hores extraordinàries

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

1. Cada hora extraordinària treballada dona dret al treballador a un increment del seu salari base en la forma següent:

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

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

c) Les hores extraordinàries que sobrepassin les vuit hores setmanals s'han

de pagar amb un increment que no pot ser inferior al 75 per cent del salari horari.

L'empresari, amb l'acord previ del treballador, pot no satisfer en metàl·lic l'import de les hores extraordinàries i compensar-les amb hores de temps festiu, amb els mateixos increments.

2. En el cas que el contracte estigui establert en base a la jornada especial per còmput trimestral, semestral o anual, les hores extraordinàries realitzades a la fi del període s'han de dividir en tres parts i s'han de satisfer amb un increment que, com a mínim, ha de ser d'un 25 per cent el primer terç, d'un 50 per cent el segon terç i d'un 75 per cent el darrer terç.”.

Article 43

Planificació horària i llibre de treball

Totes les empreses han de tenir en un lloc visible per als treballadors el pla de treball horari de cada un d'ells o de cada torn de servei, que fixa les hores de treball a realitzar i el temps de descans o d'àpats, i un llibre de treball, on s'inscriuen les hores extraordinàries, els dies festius treballats, les absències justificades i no justificades i la manca de puntualitat en el treball. En els supòsits d'aplicació d'un còmput anual, semestral o trimestral, les empreses han d'exposar en lloc visible el pla horari previst i anotar el practicat en el llibre de treball.

Els treballadors han de signar almenys una vegada al mes el llibre de treball en senyal de conformitat, i han de ser informats de manera clara i amb un mínim de cinc dies d'anticipació, llevat dels supòsits de modificació de torns per raó de baixa de treballadors o altres causes de força major, de qualsevol modificació d'horaris, de manera que es respecti la seva vida privada i familiar.

Secció III. El descans

Article 44

El descans diari

En aquelles jornades diàries superiors a 6 hores, el treballador té dret a una interrupció o un descans d'almenys mitja hora.

Entre dues jornades de treball successives ha d'haver-hi un descans d'almenys deu hores.

Article 45

El descans setmanal

El treballador té dret, com a mínim i en tots els casos, a una jornada completa de descans setmanal que és obligatòria i irrenunciable.

El període de descans setmanal és fix i només pot ser modificat d'acord entre les parts o per raons extraordinàries o de força major.

Article 46

Festes laborals

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

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

En el supòsit de treball en llocs diferents, alternatius o successius, correspon a l'empresari fixar els dies festius parroquials de què gaudirà el treballador, tenint en compte la seu social de l'empresa o el lloc de treball del treballador. En qualsevol cas el total anual de dies festius parroquials no pot ser inferior al nombre mínim de dies festius fixats pel comú on es troba radicada l'empresa.

Secció IV. Les vacances anuals

Article 47

Del dret a vacances remunerades

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

Article 48

Obligatorietat de les vacances

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

Article 49

Temps de gaudiment

Les vacances remunerades obligatòries són d'un mínim de 30 dies naturals per any, o bé de la part inferior corresponent al menor temps de relació laboral amb l'empresa, calculada a raó de dos dies i mig per mes.

Article 50

Determinació del període

1. Correspon a l'empresari fixar el període anual de vacances, d'acord amb les necessitats i l'organització de l'empresa.

El període de vacances que correspongui a cada treballador ha d'inscriure's en el pla horari i en el llibre de treball amb una anticipació mínima de 45 dies naturals. El període fixat per a les vacances no pot ser modificat llevat d'acord entre empresari i treballador.

2. Les vacances s'han de realitzar com a més tard dins el mes següent al termini d'un any després de la formalització del contracte i així successivament per a cada període anual.

Quan el treballador no tingui encara dret a efectuar la totalitat dels dies de vacances en què l'empresa tanca habitualment amb aquesta finalitat, els dies efectuats de vacances que no li corresponguin es consideraran com un crèdit per al treball futur. En el supòsit que la relació laboral es resolgués, l'empresari té dret a descomptar els dies de vacances pagats de més.

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

4. Per acord entre empresari i treballador, les vacances poden fraccionar-se. En tot cas, els fraccionaments no poden

sobrepasar la meitat de les vacances que corresponguin al treballador, de manera que aquest gaudeixi de l'altra meitat de forma continuada.

Article 51

Retribució de les vacances

Per a la retribució de les vacances es té en compte la mitjana del salari global dels darrers dotze mesos o de la totalitat del període treballat, si fos inferior.

Secció V. Els permisos

Article 52

Permisos retribuïts

El treballador té dret a absentar-se del treball, percebent la totalitat del salari base, per les causes i durant els terminis següents:

1. Durant els 9 mesos següents a la data del part, el progenitor que alimenti el seu fill està autoritzat a interrompre el seu treball amb aquesta finalitat durant dues hores diàries, que es poden distribuir en dos períodes d'una hora cada un. En cas de fills bessons, la interrupció és de tres hores.

2. Deu dies naturals en el cas de matrimoni; tres dies naturals en els casos de mort del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals, ja siguin propis o del cònjuge; tres dies naturals també en cas d'infantar l'esposa o d'adopció; dos dies en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals.

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

4. El temps necessari perquè el treballador pugui complir les obligacions cíviques o socials imposades per la llei o reconegudes pel costum.

5. Sis dies o dotze mitges jornades dins un any natural perquè el treballador pugui assistir als exàmens o proves que hagi de realitzar per motius de formació. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima d'una setmana.

En els supòsits compresos als apartats 1, 2 i 5, l'empresari pot exigir el certificat justificatiu corresponent.

Article 53

Permisos no retribuïts

El treballador té dret a absentar-se del treball, sense percebre, però, el salari, i ho ha de notificar prèviament a l'empresa, per les causes i durant els terminis següents:

Cinc dies naturals complementaris en el cas de matrimoni; dos dies naturals complementaris en els casos de mort del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals, o d'infantar l'esposa; dos dies naturals complementaris en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals.

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

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

Capítol VIII. La prestació de l'empresari

Secció I. Disposicions generals

Article 54

La prestació de l'empresari

L'empresari està obligat a pagar puntualment el salari, a donar ocupació al treballador en les condicions, el lloc i el temps convinguts, a abstenir-se de dir qualsevol cosa o fer qualsevol acte que ofengui la dignitat del treballador o que obstaculitzi el lliure desenvolupament de la seva personalitat, a complir la normativa d'immigració i les mesures de seguretat i d'higiene pertinents, i, en tot cas, les mesures establertes per la OIT reconegudes al Principat.

En el moment de satisfer el salari, de donar instruccions, d'organitzar el treball o de proveir els treballadors dels mitjans necessaris per al desenvolupa-

ment de la tasca, l'empresari ha de respectar els principis d'igualtat i de no discriminació i proveir cada treballador del material adequat per a la tasca que hagi de fer.

L'empresari té un deure especial de protecció i ha de tenir coneixement del lloc i de les condicions de treball, i assegurar-se que aquest es desenvolupa de forma segura per al treballador i formar-lo sobre la normativa de seguretat que ha de respectar.

Article 55

El poder de direcció

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

En ordenar els treballs l'empresari ha d'assegurar-se que cada treballador coneix el risc existent en el seu treball i ha d'assignar les tasques tenint en compte l'edat i les qualitats del treballador així com la seva capacitat psíquica i física per desenvolupar-les sense perill per a la seva salut o integritat, la dels altres treballadors o de tercers. Aquest precepte s'ha d'observar especialment en cas de treballadores embarassades o en període d'al·letament que, endemés, resten subjectes a les mateixes limitacions que disposa l'article 82 per als menors de 18 anys.

Quan la natura del treball no comporti la seva execució en llocs diferents, alternatius o successius, l'empresari té dret a canviar el treballador de lloc de treball quan per motius d'organització o per manca de personal es consideri necessari, sempre que el canvi de lloc no afecti la dignitat del treballador o comporti una reducció important de la seva responsabilitat o càrrec en l'empresa. En qualsevol cas el canvi de lloc de treball no pot comportar una reducció salarial.

Secció II. El salari

Article 56

El salari

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

2. Als efectes de la present Llei es considera salari base 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 base per hora no pot ser inferior al mínim legal.

3. El salari global està integrat pel salari base i tots els altres conceptes retributius que l'empresari pagui al treballador.

4. No tenen la consideració de salari les propines o gratificacions dels clients de l'empresa al treballador.

Article 57

Classes de salari

El salari pot pactar-se:

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

2. Per unitat d'obra: la contractació que comporti el pagament del salari per unitat d'obra s'ha de fer per escrit mencionant els criteris objectius per a la seva determinació.

3. Salaris mixtos: es pot pactar un salari mixt per unitat de temps i per unitat d'obra, mitjançant primes, incentius o comissions, però ha de fer-se per escrit.

Article 58

Salaris en efectiu i en espècie

La pensió alimentària i l'allotjament proveït per l'empresari formen part del salari. El seu valor en diners, que no pot ser superior al vint per cent del salari mínim, és determinat pel Govern en el moment de fixar el salari mínim. Llevat del supòsit de resolució de la relació laboral, no es pot efectuar la substitució per salari en efectiu de l'habitació o de la pensió alimentària, sense l'acord de les parts.

Si en el moment de la contractació s'havien pactat avantatges materials i el treballador no desitja continuar-ne gaudint, ha de notificar a l'empresari amb un preavís de quinze dies la seva voluntat de deixar-ne de gaudir i té dret a rebre'n el valor equivalent en salari en efectiu.

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

Article 59

Càlcul del salari

En la jornada legal el salari mensual correspon a l'import resultant de multiplicar el salari horari per 40 hores i per 52 setmanes i dividir la xifra resultat entre dotze mesos.

En la jornada legal 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 analògicament a les jornades reduïdes o especials.

L'import del salari d'un dia de treball efectiu correspon al salari horari multiplicat pel nombre d'hores treballades en un dia.

A efectes del càlcul del salari degut per vacances, s'entén que el salari corresponent a un dia natural és el salari mensual dividit entre 30 dies.

Article 60

Lloc, temps i formalitats del pagament

1. Lloc del pagament: el salari s'ha de satisfer al treballador en el lloc on radica l'empresa o en el domicili bancari que el treballador indiqui, si ho prefereix.

2. Temps del pagament: el salari s'ha de satisfer seguint el principi de post-remuneració, per feina realitzada.

L'empresari està obligat a pagar el salari dins els tres dies naturals següents a la fi del període de pagament que s'hagi pactat. En qualsevol cas, el pagament del salari no pot tenir una periodicitat superior a un mes. L'empresari pot efectuar pagaments a compte del salari, i ha de conservar els documents acreditatius corresponents.

3. Formalitats del pagament: sigui quin sigui la periodicitat del pagament, l'empresari ha d'entregar al treballador el butlletí de salari especificant individualment els diferents conceptes retribuits. El treballador l'ha de signar i l'empresari ha de conservar la còpia durant un període mínim de tres anys.

En el butlletí de salari s'ha de fer esment detallat dels conceptes següents: salari base, hores extraordinàries, primes, comissions, avantatges materials, festes laborals retribuïdes, vacances retribuïdes i qualsevol altre concepte que formi part del salari global.

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

Article 61

El salari mínim

El salari mínim és la remuneració o el guany per unitat horària que l'empresari ha de satisfer obligatòriament al treballador en tots els supòsits, fins i tot en aquells contractes per obra determinada.

El salari mínim interprofessional és fixat periòdicament, i com a mínim un cop per any, pel Govern i no es pot embargar, llevat que el deute que origina l'embargament provingui de l'impagament de pensions alimentàries.

Article 62

Salari mínim dels menors

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

20 per cent pels treballadors de 14 i 15 anys.

15 per cent pels de 16 anys.

10 per cent pels de 17 anys.

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

Article 63

Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el temps comprès entre les 22 hores i les 6 hores

de l'endemà, tenen la consideració de treball nocturn i, excepte en els casos en què el salari s'hagi convingut per escrit tenint en compte aquesta circumstància, s'han de pagar amb un increment mínim d'un 20 per cent sobre el salari ordinari.

Article 64

Retribucions complementàries

Ultra el salari base, l'empresari pot pactar amb el treballador el pagament de retribucions complementàries com a pagues extraordinàries de desembre o altres mesos, participació en els beneficis, comissions, dietes o despeses de viatge, plus de transport, primes d'antiguitat, de puntualitat, de torn, de disponibilitat, de nocturnitat, o altres. Totes elles tenen la consideració de salari i integren el salari global.

Secció III. Protecció del salari

Article 65

Pagament del salari

L'empresari està obligat a pagar puntualment el salari, en la forma descrita a l'article 60 anterior, amb la periodicitat convinguda, ja sigui mensual, quinzenal, setmanal o diària, i com a més tard dins els tres dies naturals 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 els tres dies naturals següents al moment en què aquella resolució prengui efecte.

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

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

Article 66

Privilegis del salari

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

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

1. Salari base degut
2. Hores extraordinàries degudes
3. Vacances i festius deguts
4. Primes i altres revinguts deguts
5. Interessos dels conceptes anteriors
6. Indemnitzacions per comiat
7. Interessos de les indemnitzacions

Secció IV. Liberalitats de l'empresa

Article 67

Liberalitats de l'empresa

Ocasionalment i excepcionalment l'empresari pot gratificar el treballador 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 com a retribució complementària i forma part del salari global.

Capítol IX. El règim de Seguretat Social

Article 68

L'afiliació

L'empresari té l'obligació d'afiliar el treballador 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.

Capítol X. Extinció del contracte de treball

Secció I. Extinció del contracte

Article 69

Extinció

El contracte s'extingeix en els casos següents:

1) Per expiració del termini o acabament de l'obra per al qual s'ha pactat. Si, expirat el termini o acabada l'obra, continuen les prestacions, el contracte s'entén prorrogat per temps indefinit llevat que s'hagi establert altra cosa per escrit.

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

3) Per mort o incapacitat total permanent del treballador per dur a terme la tasca contractada. En el cas de resolució de la relació laboral per mort del treballador, 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'exercitar les accions que corresponguin contra qui ho hagi rebut.

En el seu defecte, la quitança ha de depositar-se judicialment en el termini màxim de 8 dies naturals a partir de la data del coneixement de la defunció.

4) Per mort o incapacitat 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.

5) Pel transcurs del termini màxim de suspensió per raó de privació de llibertat.

6) Per declaració de fallida de l'empresari.

7) Per cas fortuït o força major que provoqui el tancament de l'empresa 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. En aquest darrer supòsit, si es reprèn l'activitat dins el termini d'un any des de l'inici de la suspensió, l'empresari ha de formalitzar un nou contracte de treball amb el treballador tenint en compte l'antiguitat i en les mateixes condicions que l'anterior, si aquest així ho sol·licita.

8) Pels supòsits a què fa referència la secció II següent.

Secció II. Rescissió del contracte

Article 70

Acomiadament del treballador

1. Llevat dels supòsits exclosos per la present Llei, l'empresari pot acomiadar el treballador mitjançant preavis i/o compensació econòmica, en els contractes per temps indefinit d'acord amb el que preveuen els apartats següents:

a) Durant els sis primers mesos del contracte, sense necessitat de preavis, mitjançant el pagament d'una compensació econòmica equivalent al salari de quinze dies. Si el comiat es produeix en període de prova, la compensació ha de ser a raó d'un dia i mig per mes treballat.

b) Transcorreguts els sis primers mesos, mitjançant un preavis a raó d'un dia per mes treballat fins a un màxim de 90 dies i el pagament, ensems, d'una compensació econòmica equivalent al salari d'un dia i mig de treball efectiu per cada mes treballat, fins a un màxim de 270 dies.

2. L'empresari pot acomiadar el treballador, llevat dels supòsits exclosos per la present Llei, mitjançant el preavis i la meitat de la compensació econòmica fixades a l'apartat 1 anterior si concorre una de les següents causes:

a) Ineptitud sobrevinguda del treballador acabat el període de prova, en produir-se una inhabilitat o manca de facultats professionals que té com a origen la persona del treballador per a la realització de les tasques essencials del seu treball.

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

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

Als efectes d'aquest apartat s'entén per causes econòmiques les que tinguin com a finalitat contribuir a la superació de les situacions econòmiques negatives de l'empresa que no puguin raonablement superar-se amb mesures alternatives i per causes tècniques, organitzatives o de producció les que tinguin com a finalitat la superació de les dificultats que impedeixin el bon funcionament de l'empresa, ja sigui per la seva posició competitiva al 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.

Amb aquesta finalitat, l'empresari haurà de justificar per mitjà d'un informe econòmic, realitzat per un auditor degudament autoritzat a exercir la seva professió, que evidencii les causes abans esmentades.

La manca de prova de la causa al·legada, el fet que aquesta no sigui considerada suficient o la manca d'establiment d'aquest informe, converteix el comiat en improcedent i dóna lloc a la indemnització prevista a l'article 76.

Article 71

El preavis al treballador

El preavis previst a l'article anterior s'ha de notificar per escrit mitjançant carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa al treballador que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data, o en presència de testimonis si es nega a signar. En el supòsit de l'apartat 2 de l'article anterior, haurà d'esmentar amb concreció la causa que motiva el comiat i s'haurà d'exhibir a l'assalariat l'informe previst al mateix article.

El termini de preavis es computa a partir de la recepció i, en cas de baixa mèdica del treballador o si aquest està de vacances, queda en suspens, i es computa la resta del termini que manqui a partir del moment de l'alta mèdica o de la reincorporació al lloc de treball.

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

sentar-se durant un temps superior i fins i pot satisfer la totalitat del salari corresponent al període de preavis i la compensació econòmica prevista; des d'aquell moment queda resolta la relació laboral.

El càlcul de l'import del salari d'un dia de treball efectiu s'efectua d'acord amb el que disposa l'article 59.

La infracció a la normativa del present article dóna lloc únicament a la indemnització establerta a l'article 76 per l'acomiadament fet en forma indeguda.

En el supòsit que una treballadora embarassada rebi carta d'acomiadament amb preavis haurà de notificar a l'empresari que està embarassada, en el termini màxim de 15 dies, per mitjà de qualsevol conducte fefaent dels previstos a l'article 74 adjuntant un certificat mèdic que així ho acrediti. Un cop efectuada la notificació esmentada, l'avís d'acomiadament es considerarà nul i sense efecte.

Article 72

Acomiadament justificat del treballador

L'empresari pot acomiadar el treballador, sigui quina sigui la modalitat del contracte de treball, sense necessitat de preavis ni obligació de satisfer cap compensació econòmica, quan concorre una de les causes següents:

1. La comissió d'un acte de frau, deslleialtat o abús de confiança envers l'empresari o incompliment de l'obligació de no competència o del pacte de dedicació exclusiva.

2. La causació de perjudicis materials greus, o lleus però reiterats, ocasionats a l'empresari amb voluntarietat o per imprudència greu.

3. L'embriaguesa o la drogoaddicció habituals.

4. La provocació freqüent i injustificada de baralles amb els companys de treball.

5. La manca de puntualitat greu i reiterada en el treball.

6. La disminució voluntària en el rendiment durant el treball, evidenciada mitjançant elements objectius.

7. L'abandó del treball per un període superior a tres dies laborables consecutius sense causa justificada.

8. La falta d'assistència al treball durant deu dies alterns, dins els darrers sis mesos i sense causa justificada.

9. La manca d'assistència per un termini superior a cinc dies naturals consecutius, per la detenció governativa o judicial del treballador, d'acord amb el que disposa l'article 22.

10. La injúria greu vers l'empresari o encarregat o vers la seva família.

11. En general, mancaments greus a les obligacions relatives al bon ordre, la disciplina de l'empresa, la seguretat i la higiene en el treball o a l'execució del contracte.

L'avís de comiat ha de fer-se exposant la seva causa, mitjançant carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa al treballador que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data i, si aquest es nega a signar, en presència de testimonis.

L'acomiadament injustificat dóna lloc únicament a les indemnitzacions de l'article 76.

Article 73

Desistiment del treballador

El treballador pot desistir del contracte en els casos següents:

1. Durant el període de prova, sense necessitat de preavís.

2. En els contractes per durada indeterminada, mitjançant un preavís de deu dies, si porta menys d'un any a l'empresa, i de deu dies més un dia per mes treballat, fins un màxim de quaranta-cinc dies, si porta més d'un any al servei de l'empresa.

3. El transcurs del termini de set dies de suspensió per raó de cas fortuït o força major que impossibiliti temporalment l'activitat, mitjançant la comunicació corresponent a l'empresari amb menció de la causa de resolució.

4. En els contractes per durada indefinida, en arribar a l'edat de 65 anys, per jubilació, mitjançant la comunicació corresponent a l'empresari amb un mes de preavís.

Article 74

El preavís a l'empresari

El preavís s'ha de notificar per escrit mitjançant carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa a l'empresari que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data, i si aquest es nega a signar, en presència de testimonis.

El termini de preavís es computa a partir de la recepció de la notificació.

Efectuada la comunicació de desistiment, l'empresari i el treballador poden, de mutu acord i per escrit, reduir el termini legal de preavís. En el supòsit que l'empresari no vulgui que el treballador treballi durant tot o part del període de preavís, li ha de satisfer en la quitança la totalitat del salari corresponent al dit període.

La manca de preavís, per part del treballador, pot ser considerada per l'empresari com a abandó del lloc de treball.

Article 75

Desistiment justificat del treballador

El treballador pot rescindir unilateralment i sense preavís el contracte, sigui quina sigui la seva modalitat, en els supòsits següents:

1. L'incompliment per part de l'empresari de les mesures de seguretat i higiene en el treball, o l'exposició del treballador a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

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

3. La falta o retard injustificat en el pagament del salari.

4. La manca d'afiliació del treballador a la Caixa Andorrana de Seguretat Social o el falsejament per l'empresari de les declaracions cursades a aquella.

5. L'incompliment greu del contracte per part de l'empresari.

6. El perjudici dolós o per imprudència greu ocasionat per l'empresari o els seus representants al treballador.

7. En general qualsevol acte de l'empresari o dels seus representants que de qualsevol manera sigui greument vexa-

tori per al treballador o ofengui la seva dignitat com a persona.

El desistiment ha de fer-se amb exposició de la seva causa, mitjançant carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa a l'empresari que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data, i si aquest es nega a signar, en presència de testimonis.

La concurrència de qualsevol dels supòsits esmentats dóna dret al treballador a exigir la indemnització corresponent al comiat injustificat, així com aquelles altres previstes en la present Llei. La inexistència dels motius esmentats en el present article pot ser considerada per l'empresari com desistiment unilateral del treballador.

Excepcionalment, quan el desistiment tingui com a causa un acte de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, així com d'afiliació, o no, a un sindicat, el treballador pot optar per la indemnització de què fa esment el paràgraf anterior o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització del perjudici ocasionat, que fixa la jurisdicció corresponent.

Capítol XI. Indemnitzacions

Article 76

Indemnitzacions

1. L'acomiadament fet en forma indeguda, l'acomiadament improcedent i l'acomiadament injustificat comporten, en els contractes per durada indeterminada, una indemnització al treballador no inferior a un mes i mig de salari per any de servei a l'empresa, que és fixada per la jurisdicció competent.

En el supòsit de comiat improcedent de l'article 70.2, l'empresari, dins els 5 dies següents als que esdevingui ferma la decisió judicial que així ho declari, pot donar l'opció al treballador de reintegrar-se a l'empresa i en el supòsit que aquest accepti no ha de satisfer-li la indemnització fixada en el paràgraf anterior.

2. En els contractes per durada o obra determinada la resolució del contracte per part de l'empresari 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 d'aquest de satisfer una indemnització pels danys i els perjudicis ocasionats al treballador que és fixada per la jurisdicció competent. En qualsevol cas la indemnització de danys i perjudicis no pot ser inferior ni a la indemnització per comiat injustificat que s'hauria d'haver donat 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, el treballador té dret a la compensació econòmica prevista a l'article 70.2.

4. En tots els casos, 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 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 a les eventuales despeses farmacèutiques i sanitàries 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 el cas que el comiat del treballador 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, el treballador 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 fixa la jurisdicció competent.

6. Als efectes del present article s'entén com a salari mensual la mitjana del salari global percebut durant els darrers dotze mesos o de la totalitat del període treballat, si fos inferior.

Capítol XII. Liquidació

Article 77

Quitança

Resolt el contracte, en el termini màxim de tres dies naturals, l'empresari ha d'oferir al treballador el pagament de tots els conceptes laborals i ho ha de reflectir en un document o quitança, estès per duplicat, que han de signar l'empresari i el treballador. En la quitança s'ha d'esmentar si el contracte s'ha resolt per mutu acord i s'ha d'individualitzar l'import de tots els conceptes que s'hagin de satisfer, com la compensació econòmica per comiat, salari degut, hores extres, vacances, festius, primes, comissions vençudes, la menció d'aquelles per vèncer, encara que no se sàpiguï el seu import, la part proporcional de pagues extres o altres conceptes meritats en el decurs de la relació laboral.

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

Article 78

El certificat de serveis prestats

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

Capítol XIII. El treball dels menors

Article 79

El treball dels menors

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

Els menors d'edat que tinguin 14 o 15 anys no poden exercir cap activitat laboral durant el període escolar. Poden tre-

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

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

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

Als efectes del present article s'entén per treballs lleugers o de caràcter lleuger tots els treballs que per raó de la pròpia natura de les tasques que impliquen i les condicions particulars en què hagin de realitzar-se:

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

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

Article 80

Jornada laboral

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

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

En tots els casos entre jornada i jornada de treball els menors han de gaudir

d'un descans mínim d'almenys 12 hores consecutives.

Article 81

Forma del contracte

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

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

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

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

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

Article 82

Limitacions a la jornada laboral

1. Resta prohibit als menors de 18 anys treballar durant la nit, amb excepció d'aquells treballs que tradicionalment es desenvolupen en horari nocturn, que es regeixen per les disposicions relatives al contracte d'aprenentatge.

Als efectes del que prescriu el present article, s'entén per nit el període compès entre les 22 hores i les 8 hores de l'endemà.

2. En tot cas, queda absolutament prohibit, sense excepció, el treball en hores extraordinàries als menors de 18 anys.

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

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

b) Que presentin riscos d'accident els quals es pugui suposar que els joves per la seva manca de consciència respecte de la seguretat o per la seva manca d'experiència o de formació, no puguin identificar-los o prevenir-los.

c) Que puguin implicar una exposició nociva a agents tòxics, cancerígens, que produeixin alteracions genètiques hereditàries, que tinguin efectes nefasts per al fetus durant l'embaràs o tinguin qualsevol efecte nefast o crònic per a l'ésser humà.

d) Que puguin implicar una exposició nociva a radiacions.

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

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

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

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

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

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

4. S'exceptuen de la prohibició els contractes d'aprenentatge en aquells supòsits en què l'activitat o treball sigui imprescindible per a l'adquisició dels coneixements o la formació específica d'un ofici o professió i que, sota la vigilància especial de l'empresa respecte a la seguretat i salut del menor, aquest aprengui, a més dels coneixements de l'ofici o pro-

fessió, a identificar els riscos i a prendre mesures de prevenció.

Títol III. Contractes especials

Capítol I. El contracte d'aprenentatge

Article 83

El contracte d'aprenentatge

Mitjançant el contracte d'aprenentatge, l'empresari s'obliga a ensenyar de manera tècnica i pràctica, un ofici o un treball, a un menor d'edat o un major discapacitat, utilitzant a la vegada el treball de l'aprenent, a qui sempre ha de retribuir, i tenint una especial cura d'aquest en l'elecció de les tasques encomanades de manera que siguin realitzades amb total seguretat.

Les normes del present títol seran d'aplicació a aquells contractes d'aprenentatge que no siguin regulats per una llei específica.

Article 84

Durada del contracte

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

El contracte es perllonga per la durada pactada fins i tot si el menor arriba a la majoria d'edat, llevat que aquest opti per la seva resolució mitjançant un preavís d'almenys 15 dies.

Article 85

Forma del contracte d'aprenentatge

El contracte d'aprenentatge, establert en un imprès oficial facilitat pel Servei d'Inspecció de Treball, el signen l'empresari i el representant legal de l'aprenent, o el propi aprenent si està capacitat per signar-lo, i es presenta al Servei d'Inspecció de Treball per a la seva aprovació, junt amb la documentació acreditativa dels següents extrems:

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

2. El certificat mèdic lliurat per un metge del Principat, que acrediti que l'aprenent no pateix cap malaltia que desaconselli l'aprenentatge sol·licitat.

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

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

Article 86

La prestació de l'empresari

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

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

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

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

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

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

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

Article 87

Autorització i verificació de les condicions contractuals

1. Per determinar la procedència del contracte d'aprenentatge, el Servei d'Inspecció de Treball ha d'examinar el tipus d'ofici, indústria o activitat sol·licitada, les condicions que s'ofereixen a l'aprenent, i els mitjans de què disposa l'empresari per ensenyar tècnicament i pràctica l'aprenent.

La denegació ha de ser motivada i té la consideració d'acte administratiu.

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

Article 88

Certificat d'aprenentatge

A la fi del període d'aprenentatge, l'empresari ha de lliurar a l'aprenent un certificat acreditatiu del seu aprenentatge en què s'ha de fer esment de la durada de l'aprenentatge i la seva capacitat per desenvolupar l'ofici, la indústria o l'activitat. Igualment el Govern ha de lliurar els certificats acreditatius del seguiment dels cursos teòrics als quals hagi assistit l'aprenent.

Article 89

Aprenentatges especials

El Servei d'Inspecció de Treball pot autoritzar un contracte d'aprenentatge en condicions especials per als usuaris dels programes d'inserció sociolaboral i per a persones majors o menors d'edat amb disfuncions, discapacitats o handicaps, si s'observa que a més de l'aprenentatge d'un ofici, es pretén la inserció o la reintegració de l'aprenent a la societat, amb acord previ de la Comissió Nacional de Valoració o, en el seu cas, dels responsables dels programes d'inserció sociolaboral, que fixa el contingut de la relació laboral especialment per a cada cas.

Capítol II. El treball en pràctiques

Article 90

El treball en pràctiques

Els estudiants andorrans o estrangers legalment residents al Principat poden treballar de manera esporàdica en el si d'una empresa o entitat pública per tal de complir la formació exigida en el pla d'estudis; aquesta formació no pot tenir una durada superior a sis mesos i el treball ha de ser remunerat com a mínim amb el 75 per cent del salari mínim que correspongui d'acord amb l'edat. En cas de treballs perillosos, s'ha de nomenar una persona encarregada de la seguretat de l'estudiant.

La formalització del contracte i la documentació necessària per a la realització del treball en pràctiques ha de seguir la normativa reglamentària que estipuli el Govern.

Capítol III. L'agricultura i la ramaderia

Article 91

Els masovers, els mossos i els treballadors agrícoles

Les relacions amb masovers que portin l'execució de treballs sota les ordres i la direcció del propietari dels habitatges i les terres, així com la relació amb els mossos i altres treballadors agrícoles, han de formalitzar-se per escrit, mencionant les terres i llocs de treball, així com les contraprestacions en metàl·lic i en espècies que tenen la consideració de salari, i s'han de subjectar, pel que fa als horaris i les condicions de treball, al que disposa la present Llei.

Títol IV. Règim sancionador

Capítol I. Infraccions

Article 92

Règim sancionador

1. Definició:

Són infraccions laborals les accions i les omissions, voluntàries o imprudents, contràries a les normes legals o reglamentàries, tipificades i sancionades de

conformitat amb la present Llei i la legislació vigent en matèria laboral.

Les infraccions en matèria de seguretat i higiene en el treball i d'immigració queden excloses de la present Llei i es regeixen per la seva normativa específica.

2. Garanties:

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

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

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

d) En cap cas no es pot imposar una sanció que no estigui prevista per una llei anterior a la comissió de la infracció. No pot executar-se cap sanció si no és en virtut d'una resolució ferma dictada seguint el procediment legal per l'òrgan competent.

Article 93

Infraccions lleus

Són infraccions lleus:

1. La manca o el falsejament d'anotacions o signatures en el llibre de treball.

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

3. No posar puntualment a disposició del treballador el butlletí de salari o no consignar-hi les quantitats realment abonades.

4. Qualsevol altra que afecti obligacions merament formals o documentals.

Article 94

Infraccions greus

Són infraccions greus:

1. La manca del llibre de treball en el centre de treball.

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

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

4. L'incompliment de les obligacions establertes en matèria de tramitació dels rebuts de quitança.

5. La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, descans, vacances, permisos i, en general, el temps de treball a què es refereix el capítol VII del títol II de la present Llei.

6. La modificació de les condicions substancials de treball, imposada unilateralment per l'empresari.

7. La transgressió de les normes sobre modalitats contractuals, mitjançant la seva utilització en frau de llei o respecte a persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment.

8. Establir condicions de treball inferiors a les reconegudes legalment, així com els actes o les omissions que siguin contraris als drets dels treballadors.

9. La transgressió de les normes sobre treball de menors, previstes en la present Llei.

10. La transgressió de la normativa sobre el contracte d'aprenentatge, mitjançant la seva utilització en frau de llei o respecte a persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment.

11. Les irregularitats constatades en el règim de cotitzacions a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, llevat que la dita entitat no hagi iniciat pels mateixos fets un expedient sancionador.

12. La reincidència específica en una infracció lleu.

Article 95

Infraccions molt greus

Són infraccions molt greus:

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

2. La comissió d'actes contraris al respecte a la intimitat i a la dignitat dels treballadors.

3. Les decisions unilaterals de l'empresari que impliquin discriminacions en matèria de retribucions, jornades formació, promoció i altres condicions de treball, per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o so-

cial, així com d'afiliació, o no, a un sindicat.

4. Obstruir l'acció del Servei d'Inspecció de Treball negant l'entrada al lloc de treball, falsejant la documentació o realitzant altres actes equiparables.

5. La reincidència específica en una infracció greu.

Article 96

Reincidència

S'entén que existeix reincidència genèrica quan en el moment de cometre la infracció el culpable ha estat condemnat per decisió ferma per una infracció de gravetat similar o dues de gravetat inferior.

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

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

Article 97

Prescripció

1. Les infraccions lleus prescriuen en el termini d'un any a partir del dia en què cessa l'acció o omissió sancionable.

2. Les infraccions greus prescriuen en el termini de dos anys a partir del dia en què cessa l'acció o omissió sancionable.

3. Les infraccions molt greus prescriuen en el termini de tres anys a partir del dia en què cessa l'acció o omissió sancionable.

Capítol II. Sancions

Article 98

Sancions

1. Les infraccions tipificades al capítol anterior són sancionables:

Les infraccions lleus, amb multa des de 100 fins a 500 eur

Les infraccions greus, amb multa des de 501 fins a 2.500 eur

Les infraccions molt greus, amb multa des de 2.501 fins a 12.000 eur

2. Regles per a la imposició de les sancions:

a) Concurs real:

Quan diverses accions o omissions comeses per una mateixa persona siguin objecte d'un mateix procediment sancionador s'han de qualificar separatament i el màxim de sanció imposable no pot excedir la sanció corresponent a la infracció més greu augmentada de la meitat, ni la sanció global que resultaria de sancionar les infraccions separatament.

b) Infracció continuada:

La pluralitat d'accions o omissions que ofenguin un o més treballadors, infringint preceptes laborals de naturalesa igual o similar, comeses en execució d'un pla preconcebut o aprofitant idèntica ocasió, ha de ser qualificada com una sola infracció continuada.

Només es poden interpretar els fets com a infracció continuada si la sanció resultant és inferior a la que s'aplicaria en cas de qualificar per separat les diferents infraccions i sancionar-les d'acord amb l'apartat anterior.

Excepcionalment es pot imposar la sanció prevista per la infracció augmentada en la meitat del seu límit superior, quan concorri una generalitat de perjudicats o quan així ho aconsellin el nombre i la gravetat d'accions o omissions realitzades.

c) Concurs ideal:

Els dos apartats anteriors no són d'aplicació quan una sola acció o omissió comporta la realització de dues o més infraccions o quan una d'elles és mitjà necessari per cometre'n una altra. En aquests casos s'ha d'aplicar la sanció prevista per a la infracció més greu.

d) Individualització:

Per determinar l'import de les sancions es té en compte la negligència i la intencionalitat del subjecte infractor, el frau o la connivència, l'incompliment de les advertències prèvies i dels requeriments del Servei d'Inspecció de Treball, la reincidència genèrica, el perjudici causat, la quantitat defraudada i les condicions generals de treball a l'empresa.

Article 99

Prescripció

Les sancions per infraccions lleus, greus i molt greus prescriuen en el termini de tres anys des de la data de notificació de la resolució sancionadora esdevinguda ferma.

Títol V. Control administratiu i procediment sancionador

Capítol I. Control administratiu

Article 100

El Servei d'Inspecció de Treball

El Govern, mitjançant el Servei d'Inspecció de Treball, controla el compliment de la normativa laboral vigent de conformitat amb el que preveu la seva llei de creació.

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

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

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

Capítol II. Procediment sancionador

Article 101

L'expedient sancionador

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

La resolució dictada pel Govern en l'expedient sancionador es pot recórrer d'acord amb el que disposa el Codi de

l'Administració i els reglaments especials sobre la matèria.

Disposició adicional primera

Per derogació de l'article 20 i concordants del Reglament tècnic de la Caixa Andorrana de Seguretat Social, durant el termini de suspensió del contracte laboral per cas fortuït o força major, previst a l'article 24 de la present Llei, l'assalariat manté oberts els drets a les prestacions mèdiques i hospitalàries de l'assegurança de malaltia, malgrat que no pugui justificar haver cotitzat almenys 15 dies durant els 40 dies anteriors a la malaltia.

Durant el termini de suspensió del contracte laboral per cas fortuït o força major, previst a l'article 24 de la present Llei, la no cotització de l'assalariat al règim de la Caixa Andorrana de Seguretat Social no comptabilitza als efectes de determinació de la prestació d'atur que correspon en cas de baixa per malaltia o de baixa per accident de treball.

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

Disposició adicional segona

S'autoritza el Govern a augmentar, amb la periodicitat que estimi oportuna, l'import de les sancions establertes a l'article 98, amb la condició que l'augment percentual sigui igual per a tots els imports, de manera que es mantingui la proporció establerta, i limitant l'augment al que hagi experimentat l'IPC des del moment de l'anterior modificació dels imports.

Disposició transitòria única

Els expedients incoats pel Servei d'Inspecció de Treball per fets ocorreguts abans de la data d'entrada en vigor d'aquesta Llei, es tramitaran seguint les disposicions normatives vigents en el moment de la presumpció d'infracció.

Disposició derogatòria única

Queden derogades totes les disposicions anteriors a aquesta Llei en allò que

hi siguin contràries. En especial, queda derogat el Decret sobre el contracte de treball de 15 de gener de 1974, i els títols II, III, IV, V, VI, VII i IX, així com els apartats a) i b) de l'article 56 del Reglament laboral, de 22 de desembre de 1978, i les seves modificacions successives.

Disposició final primera

La present Llei entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

Disposició final segona

El Govern ha de fixar per reglament, en el termini màxim de tres mesos des de l'entrada en vigor de la Llei, la relació de categories i la classificació professional esmentades a l'article 31.

Casa de la Vall, 12 de juny del 2003

Francesc Areny Casal
Síndic General

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

Jacques Chirac
President de la
República Francesa
Copríncep d'Andorra

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

Llei 9/2003, del 12 de juny, del patrimoni cultural d'Andorra

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 12 de juny del 2003 ha aprovat la següent:

Llei 9/2003, del 12 de juny, del patrimoni cultural d'Andorra

El patrimoni cultural constitueix un dels testimonis principals de la història, la identitat i la creativitat d'un país. És un deure essencial de la societat i dels poders públics preservar aquesta riquesa col·lectiva i transmetre-la en les millors condicions a les generacions futures. Tal com disposa l'article 34 de la Constitució del Principat d'Andorra, l'Estat ha de garantir la conservació, la promoció i la difusió del patrimoni històric, cultural i artístic.

El Principat d'Andorra disposa ja de legislació de protecció del patrimoni cultural. Les ordinacions del 13 de juliol de 1964, del 4 de juny de 1970 i del 5 de juliol de 1988, i la Llei de protecció del patrimoni cultural-natural, del 9 de novembre de 1983, han contribuït a la conservació dels béns culturals d'Andorra. No obstant això, el nou marc jurídic que va comportar l'aprovació, l'any 1993, de la Constitució del Principat d'Andorra fa convenient la promulgació d'aquesta nova Llei del patrimoni cultural, que reuneix i potencia la normativa sobre protecció dels béns que integren aquest patrimoni.

El capítol primer estableix un concepte ampli de patrimoni cultural, integrat no només pels elements de més relleu -que han de ser declarats béns d'interès cultural- sinó també per tots els béns que presenten els valors culturals que la Llei determina. Aquest capítol conté també la regulació del deure de les administracions públiques i de la societat en general de tutelar el patrimoni cultural, la regulació del Consell Assessor del Patrimoni Cultural i les normes sobre projecció exterior.

El capítol segon, relatiu al règim general de protecció del patrimoni cultural, estableix les normes aplicables a les diferents categories de béns integrants del patrimoni esmentat i se centra especialment en els béns d'interès cultural. Pel que fa als immobles declarats d'interès cultural, la Llei regula especialment el règim de les obres que afectin directament el mateix bé o el seu entorn de protecció. En relació amb els béns mobles, l'instrument principal de protecció objecte de regulació és el control de les exportacions.

El capítol tercer regula els règims específics de determinades classes de béns: el patrimoni arqueològic i paleontològic, el patrimoni etnològic, i el patrimoni documental i bibliogràfic. Aquests règims específics no són alternatius sinó complementaris del règim general del capítol segon, que és també plenament aplicable als béns regulats en el capítol tercer.

El capítol quart conté les normes relatives a arxius, biblioteques i museus i es-

tableix una regulació específica de l'Arxiu Nacional i la Biblioteca Nacional.

El capítol cinquè regula les mesures de foment i difusió. Les mesures de foment pretenen, d'una banda, incentivar la contribució de la societat en la preservació del patrimoni cultural, donant suport a les associacions especialitzades, millorant la formació i la competència de professionals i empreses i, de l'altra, compensar els titulars de béns culturals de les càrregues i obligacions que la Llei els imposa. Les mesures de difusió tenen l'objectiu d'afavorir l'accés i garantir el coneixement del patrimoni cultural. Fomentar l'accés als béns culturals és una necessitat derivada de la concepció que la Llei té del patrimoni cultural com a riquesa col·lectiva; garantir l'ensenyament i la informació és potenciar l'efectivitat de la Llei, ja que la protecció del patrimoni cultural és efectiva en la mesura en què la ciutadania és conscient de la seva importància.

La Llei es clou amb el capítol sisè, que conté el règim sancionador, i les disposicions addicionals, transitòries, derogatòries i finals. Entre aquestes disposicions destaca la disposició addicional primera, que inclou en la nova categoria legal de béns d'interès cultural els béns declarats d'interès nacional per l'Ordinació II del 13 de juliol de 1964 i l'Ordinació I del 4 de juny de 1970, modificada per acord del Consell General del 5 de juliol de 1988.

Capítol primer. Disposicions generals

Article 1
Objecte

1. És objecte d'aquesta Llei la protecció, la conservació-restauració, la conservació integrada, el coneixement, el foment i la difusió del patrimoni cultural d'Andorra. S'entén per conservació totes les operacions destinades a la comprensió d'una obra a conèixer-ne la història i el seu significat, a assegurar-ne la salvaguarda material i, eventualment, la restauració i la revalorització. S'entén per restauració el conjunt d'operacions tècniques i científiques destinades a garantir, en el marc d'una metodologia crítica i estètica, la continuïtat d'una obra d'art. S'entén per conservació integrada