

Lleis

Llei 6/2026, del 30 d'abril, per al foment de la corresponsabilitat familiar i de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 30 d'abril del 2026 ha aprovat la següent:

Llei 6/2026, del 30 d'abril, per al foment de la corresponsabilitat familiar i de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

Exposició de motius

La promulgació de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes va representar un pas decisiu en el foment i la salvaguarda de la igualtat, la qual, en tant que dret fonamental, és indispensable per al funcionament de tot estat de dret, social i democràtic.

El dret a la igualtat ha estat consagrat per la Constitució andorrana a l'article 6 i és prioritari per a organismes internacionals com l'Organització de les Nacions Unides i el Consell d'Europa. Alhora, és també una obligació que recau en els poders públics, que han de promoure les mesures necessàries per garantir l'aplicació efectiva de la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits.

Un dels àmbits on continua sent necessària la promoció d'aquest dret és, incontestablement, l'àmbit laboral. No obstant els nombrosos avanços que s'han dut a terme en la matèria, el món laboral continua presentant aspectes que denoten la infrarepresentació de les dones en llocs de responsabilitat i una divergència en el tracte entre homes i dones.

La dificultat que planteja la conciliació de les obligacions laborals i familiars és un dels factors que expliquen aquesta infrarepresentació i diferència de tracte. En general, són les dones qui, en ser mares, han d'assumir la responsabilitat de les tasques relatives a la cura de l'infant; tasques per les quals no perceben cap remuneració.

La divergència en la durada dels períodes de suspensió per maternitat i paternitat perpetua l'esquema segons el qual és la dona la principal responsable de la cura de l'infant. És, en definitiva, un desequilibri que intensifica els estereotips i les diferències de gènere, tant en l'àmbit laboral com en l'àmbit familiar.

És per aquest motiu que és imperatiu fer un pas més en la lluita per la igualtat de gènere, a través de l'adopció de mesures ambicioses.

Ara bé, la configuració d'aquestes mesures ha de fer-se des de la ponderació i el realisme, per permetre l'adaptació progressiva del teixit empresarial i social, i per promoure l'abandó definitiu dels estereotips que encara imperen i que no són conformes amb una societat guiada pel sentit de la justícia social.

És en aquest marc que es promou aquesta Llei, que té, per finalitat principal, l'equiparació total dels períodes de suspensió per maternitat i per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, tant pel que fa a la durada com pel que respecta als drets que atorguen a les persones que en siguin beneficiàries.

L'equiparació dels períodes de suspensió s'esglaona en el temps, per facilitar l'adaptació de tots els actors al nou marc jurídic que configura aquest text normatiu.

Com a mesura principal s'estableix, a partir de l'any 2026, un mecanisme d'ampliació progressiva del període de suspensió per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant.

Així doncs, aquest període s'ampliarà cada any fins a arribar a tenir una durada idèntica a la del període de suspensió per maternitat, és a dir, de vint setmanes, cosa que s'assolirà a partir de l'1 de gener del 2030.

Així mateix, convé ressaltar dos aspectes essencials del nou règim. En primer lloc, les dos setmanes posteriors al part s'estableixen com de gaudiment obligatori i conjunt amb la mare. I, en segon lloc, els períodes de suspensió es configuren com a intransferibles, en tots els casos, a partir del moment en què s'assoleixi la paritat en la durada.

Així mateix, la Llei estableix, amb caràcter general, l'obligació de comunicar amb un preavís mínim de tres mesos l'inici dels períodes de suspensió, amb la finalitat de facilitar l'organització i la planificació de l'activitat empresarial. No obstant això, aquest requisit no s'aplica en cas de força major ni en els supòsits d'acolliment familiar, aquests darrers atesa la naturalesa d'aquests procediments, que sovint responen a situacions d'urgència i requereixen una resposta immediata per garantir l'interès superior de la persona menor d'edat.

Igualment, la Llei preveu, amb caràcter general, la possibilitat de gaudiment simultani dels períodes de suspensió per maternitat, paternitat, adopció i acolliment. Tanmateix, s'introdueixen determinades excepcions en aquells supòsits en què ambdues persones treballen a la mateixa empresa, amb la finalitat de garantir la continuïtat mínima de l'activitat i evitar afectacions organitzatives desproporcionades. En aquests casos, es permet a l'empresa limitar l'exercici simultani dels períodes de suspensió facultatius, sempre que concorrin causes objectives, degudament motivades i proporcionades, vinculades a necessitats organitzatives o productives, especialment en unitats funcionals reduïdes o en serveis essencials.

Com a novetat addicional, s'ha de referir la regulació que s'introdueix en relació amb les famílies monoparentals, segons la qual la persona que encapçala la família monoparental tindrà el dret a gaudir, cumulativament, dels períodes de suspensió per maternitat i per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant.

Així, es garanteix un tracte igualitari als infants, que tindran dret al mateix període de companyia d'un progenitor, independentment de l'estructura familiar en què hagin nascut.

Pel que respecta als períodes de suspensió per adopció i per acolliment familiar, s'instaura el principi de gaudiment paritari, que prendrà efectes a partir de l'1 de gener del 2030.

Aquests períodes de suspensió són també objecte d'ampliació progressiva, fins a arribar a les quaranta setmanes amb dues setmanes de gaudiment conjunt obligatori, de manera que la persona menor d'edat adoptada o acollida també rep un tracte igualitari en relació amb els fills biològics que tenen dret a gaudir de la companyia dels seus progenitors durant un període màxim de trenta-vuit setmanes, tenint en compte que, en el règim general, dos setmanes són de gaudiment conjunt.

Addicionalment, la Llei reforça la protecció de les persones treballadores davant de possibles conductes discriminatòries vinculades a l'exercici dels drets de conciliació. En aquest sentit, s'introdueix expressament que es considera discriminatori, i per tant nul i sense efecte, l'acomiadament no causal produït com a conseqüència de la sol·licitud, per part de la persona treballadora, de qualsevol dels períodes de suspensió previstos en aquesta Llei. Aquesta previsió constitueix una novetat rellevant, ja que garanteix una protecció efectiva dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral i evita que el seu exercici pugui donar lloc a conseqüències desfavorables per a la persona treballadora.

Totes aquestes mesures es vehiculen a través de la modificació dels articles corresponents de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, i es complementen amb la modificació de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, per garantir la coherència necessària entre ambdós regulacions i la correlativa protecció social durant els períodes de suspensió.

Igualment, es garanteix l'equiparació dels drets de les persones treballadores per compte propi.

Així, s'introdueix a la normativa sobre seguretat social un seguit de modificacions per fer extensiva a aquest col·lectiu l'ampliació de la durada del període de suspensió per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, i per adopció o acolliment familiar, però tenint en compte les particularitats d'aquesta tipologia de persones actives.

Específicament, es preveu la possibilitat de substitució en els períodes de suspensió en cas que la persona que en sigui beneficiària exerceixi una activitat per compte propi. En aquest cas, es permet la substitució

sempre que la persona beneficiària de la prestació acreditada, de conformitat amb les condicions que es determinin reglamentàriament, que no pot suspendre la seva activitat durant tot el període de suspensió.

Pel que fa a les persones treballadores per compte propi, la Llei introdueix una regulació específica que té en compte les particularitats d'aquest col·lectiu. En aquest sentit, la Llei introdueix la possibilitat que, durant els períodes de suspensió obligatoris, les persones treballadores per compte propi puguin atendre aquelles funcions o gestions que resultin imprescindibles per a la continuïtat del seu negoci o que, per la seva urgència, siguin inajornables. Així mateix, la Llei preveu que, durant els períodes de suspensió facultatius, les persones treballadores per compte propi puguin acollir-se a un règim de suspensió parcial de l'activitat amb l'objectiu de compatibilitzar el dret a la cura amb la necessitat de garantir la continuïtat de l'activitat econòmica.

Finalment, la present Llei reforça la coherència entre la normativa laboral i la de seguretat social, adaptant el règim de les prestacions econòmiques als nous models de gaudiment dels períodes de suspensió i establint mecanismes de control i un règim sancionador adequat per prevenir pràctiques abusives. D'aquesta manera, es garanteix un exercici efectiu dels drets reconeguts, es protegeixen les persones beneficiàries i es preserva la sostenibilitat del sistema.

En definitiva, es tracta de mesures dissenyades per promoure la conciliació de la vida laboral i familiar, eliminar les diferències estructurals en el temps de cura de l'infant que reforcen els rols de gènere desiguals i que milloren la protecció social durant els períodes de cura.

La Llei s'estructura en dos capítols, destinats a modificar, en primer lloc, la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals i, en segon lloc, la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social. El primer capítol es compon de nou articles i el segon de set articles. A través de les modificacions introduïdes per aquests capítols, es preveuen les corresponents disposicions transitòries per regular els supòsits en què el part, l'adopció o l'acolliment hagi tingut lloc entre l'1 de gener del 2026 i l'entrada en vigor de la Llei.

Així mateix, la Llei incorpora una disposició addicional destinada a fer un seguiment de l'efectivitat del gaudiment dels períodes de suspensió per maternitat, paternitat, adopció i acolliment. Amb aquesta finalitat, s'encomana al ministeri competent en matèria d'affers socials l'establiment de mecanismes de verificació que permetin assegurar que les persones beneficiàries de les prestacions econòmiques associades a aquests períodes en fan un ús efectiu per a la cura de l'infant. Igualment, s'encomana als comuns que, mitjançant les corresponents ordinacions, adoptin mesures per garantir que les subvencions vinculades a les escoles bressol s'atorguin únicament en aquells supòsits en què es produeixi aquest gaudiment efectiu.

Les disposicions finals de la Llei es dediquen a altres encomanaments al Govern. En primer lloc, s'encomana el desplegament reglamentari per a l'aplicació efectiva de les modificacions introduïdes per la Llei.

En segon lloc, s'encomana l'elaboració d'un informe d'avaluació de l'aplicació de la Llei fins al 31 de desembre del 2028, amb inclusió d'indicadors econòmics, socials, de salut i d'igualtat, tant quantitatius com qualitatius.

I en tercer lloc, s'encomana la confecció dels projectes de consolidació dels textos legals que es modifiquen.

La darrera disposició final estableix l'entrada en vigor de la Llei, que es fixa per a l'endemà de publicar-se al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

Capítol primer. Modificació de la Llei de relacions laborals

Article 1. *Modificació de l'article 33 de la Llei de relacions laborals*

Es modifica l'article 33 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

"Article 33. *Suspensió per maternitat*

1. La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de maternitat. En cas de part múltiple, el període s'amplia en dos setmanes més per cada infant addicional, així com en el supòsit de discapacitat reconeguda degudament de la mare, amb un grau de menyscabament del 60% o més, o de discapacitat de l'infant dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

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

3. Les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part o, en el cas de part prematur, les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la data inicialment prevista per al part, són de gaudiment obligatori per part de la mare.

4. El gaudiment del període de suspensió restant és facultatiu. En cas que es faci ús d'aquest període, s'ha de gaudir de manera ininterrompuda a comptar del seu inici, sense que hagi de gaudir-se consecutivament al període previst a l'apartat 3.

En tot cas, el període de suspensió facultatiu pot començar, a tot tardar, l'endemà del dia en què el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant hagi finalitzat el seu període de suspensió facultatiu.

Abans d'iniciar-se el període de suspensió facultatiu, la mare ha de notificar per escrit a l'empresa en la qual presta els serveis el període en què utilitzarà aquest dret, amb un preavís mínim de tres mesos llevat en cas de força major. L'empresa ho ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

5. A partir de la finalització del període previst a l'apartat 3, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant pot, si així ho decideixen conjuntament, substituir la mare i gaudir de la resta del període de suspensió per maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

Aquesta facultat únicament es pot exercir en el cas que el part tingui lloc abans de l'1 de gener del 2030. Després d'aquesta data no es pot efectuar la substitució prevista en aquest apartat.

6. En el supòsit previst a l'apartat 5, abans d'iniciar-se el període de suspensió per maternitat o durant el mes posterior a la data del part, tant la mare com el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant han de notificar per escrit, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen, aquesta previsió, que únicament pot fer-se efectiva amb la certificació mèdica que assegurí que la reincorporació de la mare a les seves funcions no comporta cap perill o risc per a la seva salut.

7. A l'efecte d'aquest article, el terme mare inclou també les persones trans gestants."

Article 2. *Modificació de l'article 34 de la Llei de relacions laborals*

Es modifica l'article 34 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

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

1. La relació laboral queda en suspens, per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, durant el període previst a l'apartat 2 per paternitat o per tractar-se de la parella que hagi reconegut legalment l'infant. En cas de part múltiple, el període s'amplia en dos setmanes més per cada infant addicional, així com en el supòsit de discapacitat de l'infant dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. El període de suspensió s'amplia progressivament cada any, fins al 2030, i es determina en funció de l'any de naixement de l'infant, d'acord amb les regles següents:

- a) Per a l'any 2026, el període és de sis setmanes.
- b) Per a l'any 2027, el període és de deu setmanes.
- c) Per a l'any 2028, el període és de catorze setmanes.
- d) Per a l'any 2029, el període és de disset setmanes.
- e) Per a l'any 2030 i successius, el període és de vint setmanes.

3. Abans d'iniciar-se el període de suspensió, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant ha de notificar per escrit a l'empresa en la qual presta els serveis el període en què utilitzarà aquest dret, amb un preavís mínim de tres mesos llevat en cas de força major. L'empresa ho ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

Quan el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant treballi a la mateixa empresa que la mare, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani del període de suspensió previst en aquest article amb el període de suspensió previst per a la mare, quan concorrin causes fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit, i limitades als supòsits següents:

- a) Pertinença simultània al mateix departament, unitat funcional o servei essencial, quan la coincidència dels períodes de suspensió impedeixi garantir la continuïtat mínima de l'activitat.
- b) Empreses de menys de cinquanta persones treballadores, quan la simultaneïtat generi una afectació organitzativa rellevant i no hi hagi alternatives raonables de reorganització interna.
- c) Existència d'una necessitat justificada de manteniment d'un servei crític, vinculada a raons tècniques, de seguretat, sanitàries, operatives o contractuals que en facin necessària la continuïtat.

Aquesta limitació no pot afectar en cap cas el gaudiment de les dos setmanes de suspensió obligatòries establertes a l'apartat 4.

4. El període de suspensió per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant és intransferible i s'ha d'iniciar des de l'endemà de la finalització del període regulat a l'article 67.1.d). Les dos setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la finalització del període regulat a l'article 67.1.d) són de gaudiment obligatori i simultani amb la mare.

A partir de l'1 de gener del 2030, el còmput de les dos setmanes de suspensió obligatòries comença a partir de la data del part.

5. El gaudiment del període de suspensió restant és facultatiu. En cas que es faci ús d'aquest període, s'ha de gaudir de manera ininterrompuda a comptar del seu inici, sense que hagi de gaudir-se consecutivament al període previst a l'apartat 4.

En tot cas, el període de suspensió facultatiu pot començar, a tot tardar, l'endemà del dia en què la mare hagi finalitzat el seu període de suspensió facultatiu."

Article 3. *Addició de l'article 34 bis a la Llei de relacions laborals*

S'addiciona l'article 34 bis a la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

"Article 34 bis. *Normes comunes al període de suspensió per maternitat i al període de suspensió per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant*

1. En cas de mort de la mare, del pare o de la parella que hagi reconegut legalment l'infant, automàticament, prèvia notificació a l'empresa, l'altre progenitor o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, segons el cas, pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del període de suspensió que li corresponia a la persona difunta. L'empresa ho ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

En aquests supòsits, els períodes de suspensió previstos als articles 33 i 34 s'acumulen, però s'exclouen del còmput i de la durada del període total les dos setmanes de suspensió obligatòries incloses a l'article 34.4.

L'acumulació dels dos períodes de suspensió en cap cas no pot superar la suma dels períodes previstos als articles 33 i 34, deducció feta de les dos setmanes de suspensió obligatòries incloses a l'article 34.4, i llevat dels supòsits de part múltiple o de discapacitat de l'infant, regulats als apartats 1 dels articles 33 i 34.

2. L'acumulació prevista a l'apartat 1 s'aplica en la resta de supòsits de famílies monoparentals. En aquests casos, la persona que encapçala la família monoparental ha de notificar a l'empresa i a la Caixa Andorrana de Seguretat Social la voluntat de fer ús de la facultat d'acumulació, amb un preavís de quinze dies. La notificació ha d'anar acompanyada de l'acreditació de la condició de família monoparental.

La competència per acreditar la condició de família monoparental correspon al ministeri competent en matèria d'affers socials. Els supòsits de família monoparental i els mecanismes d'acreditació d'aquesta condició es determinen reglamentàriament.

En cas que l'altre progenitor o la parella que hagi reconegut legalment l'infant estigués gaudint d'un dels períodes de suspensió previstos als articles 33 i 34, perd el dret a gaudir-lo des del dia que s'inicia l'acumulació dels períodes a favor de la persona que encapçala la família monoparental.

3. En el supòsit de defunció de l'infant, els períodes de suspensió previstos als articles 33 i 34 no es veuen reduïts, excepte que, una vegada finalitzades les setmanes de suspensió obligatòries, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

4. Els terminis de suspensió previstos als articles 33 i 34 computen a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa. La manca de gaudiment dels períodes de suspensió no obligatoris comporta que es perdin."

Article 4. *Modificació de l'article 35 de la Llei de relacions laborals*

Es modifica l'article 35 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

"Article 35. *Suspensió per adopció de persones menors d'edat*

1. La relació laboral queda en suspens durant el període previst a l'apartat 2 per causa d'adopció de persones menors d'edat i, en cas d'adopció múltiple, el període s'amplia en dos setmanes més per cada menor d'edat adoptat addicional, així com en el supòsit de discapacitat reconeguda d'algun dels adoptants, amb un grau de menyscabament del 60% o més, o de discapacitat del menor d'edat dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. El període de suspensió s'amplia progressivament cada any, fins al 2030, i es determina en funció de la data de començament del seu còmput, de conformitat amb l'apartat 7, d'acord amb les regles següents:

- a) Per a l'any 2026, el període és de vint-i-quatre setmanes.
- b) Per a l'any 2027, el període és de trenta setmanes.
- c) Per a l'any 2028, el període és de trenta-quatre setmanes.
- d) Per a l'any 2029, el període és de trenta-vuit setmanes.
- e) Per a l'any 2030 i successius, el període és de quaranta setmanes.

3. Poden gaudir d'aquest període de suspensió la persona sola que adopta i, indistintament, qualsevol de les dos persones adoptants, si escau, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de suspensió pugui superar el període previst, excepte pel que respecta a les dos setmanes immediatament posteriors a la data de començament del còmput previst a l'apartat 7, que són de gaudiment obligatori i simultani per part de les persones adoptants.

El gaudiment del període de suspensió restant és facultatiu, i s'ha de gaudir de manera ininterrompuda a comptar del seu inici. El període de suspensió facultatiu pot començar, a tot tardar, l'endemà del dia en què l'altra persona adoptant hagi finalitzat el seu període de suspensió facultatiu.

No obstant el que disposa el primer paràgraf d'aquest apartat, a partir de l'1 de gener del 2030, en cas de tractar-se d'una adopció conjunta, el període de suspensió per adopció es computa de forma paritària, de manera que cada persona adoptant té dret a gaudir de vint setmanes de suspensió. La manca de gaudiment del període de suspensió facultatiu per part d'una de les persones adoptants comporta que el perdi.

4. Quan les dos persones adoptants que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani en cas que concorrin causes fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit, i limitades als supòsits següents:

- a) Pertinença simultània al mateix departament, unitat funcional o servei essencial, quan la coincidència dels períodes de suspensió impedeixi garantir la continuïtat mínima de l'activitat.
- b) Empreses de menys de cinquanta persones treballadores, quan la simultaneïtat generi una afectació organitzativa rellevant i no hi hagi alternatives raonables de reorganització interna.
- c) Existència d'una necessitat justificada de manteniment d'un servei crític, vinculada a raons tècniques, de seguretat, sanitàries, operatives o contractuals que en facin necessària la continuïtat.

En cap cas aquesta limitació pot afectar el gaudiment de les dos setmanes de suspensió inicials obligatòries que cada persona adoptant ha de gaudir.

5. Abans d'iniciar-se el període de suspensió per adopció de persones menors d'edat, les dos persones adoptants que vulguin gaudir-ne han de notificar per escrit, amb un preavís mínim de tres mesos llevat en cas de força major, com es distribuirà el període de suspensió a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen.

6. El període de suspensió per adopció de persones menors d'edat s'aplica a tots els casos d'adopcions de persones menors d'edat, tant nacionals com internacionals, excepte si el menor d'edat adoptat és fill/a d'una de les persones adoptants.

7. El període de suspensió per adopció de persones menors d'edat es comença a comptar:

- a) En el cas d'una adopció nacional o preadopció, a partir de la data d'emissió del certificat de l'Autoritat Central-Servei Especialitzat d'Adopcions.
- b) En el cas d'una adopció internacional, a partir de la data de notificació del document oficial atorgat per l'autoritat competent del país d'origen de la persona menor d'edat que s'ha d'adoptar i del certificat emès per l'Autoritat Central del Principat d'Andorra.

8. El termini de suspensió per adopció de persones menors d'edat computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

9. No obstant el que preveu aquest article, el període de suspensió per adopció o preadopció no es pot sol·licitar en cas que les persones adoptants s'hagin beneficiat del període de suspensió per acolliment familiar respecte al mateix infant o adolescent."

Article 5. *Modificació de l'article 36 de la Llei de relacions laborals*

Es modifica l'article 36 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

"Article 36. *Suspensió per acolliment familiar*

1. La relació laboral queda en suspens durant el període previst a l'apartat 2 per causa d'acolliment familiar, sempre que aquest acolliment sigui superior a un any, es faci en família aliena, i es tracti de l'acolliment d'infants menors de 6 anys o d'infants o adolescents d'entre 6 i 18 anys amb una discapacitat igual o superior al 33% dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava). En el cas d'acolliment de dos o més infants o adolescents que compleixin els requisits establerts en aquest apartat, el període s'amplia en dos setmanes més per cada infant o adolescent acollit addicional.

2. El període de suspensió s'amplia progressivament cada any, fins al 2030, i es determina en funció de la data de començament del seu còmput, de conformitat amb l'apartat 7, d'acord amb les regles següents:

- a) Per a l'any 2026, el període és de vint-i-quatre setmanes.
- b) Per a l'any 2027, el període és de trenta setmanes.
- c) Per a l'any 2028, el període és de trenta-quatre setmanes.
- d) Per a l'any 2029, el període és de trenta-vuit setmanes.
- e) Per a l'any 2030 i successius, el període és de quaranta setmanes.

3. Poden gaudir d'aquest període de suspensió tant la persona sola que acull com els dos membres de la família acollidora indistintament, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de suspensió pugui superar el període previst, excepte pel que respecta a les dos setmanes immediatament posteriors a la data de començament del còmput previst a l'apartat 7, que són de gaudiment obligatori i simultani per part dels membres de la família acollidora.

El gaudiment del període de suspensió restant és facultatiu, i s'ha de gaudir de manera ininterrompuda a comptar del seu inici. El període de suspensió facultatiu pot començar, a tot tardar, l'endemà del dia en què l'altre membre de la família acollidora hagi finalitzat el seu període de suspensió facultatiu.

No obstant el que disposa el primer paràgraf d'aquest apartat, a partir de l'1 de gener del 2030, en cas de tractar-se d'una acollida conjunta, el període de suspensió per acolliment es computa de forma paritària, de manera que cada membre de la família acollidora té dret a gaudir de vint setmanes de suspensió. La

manca de gaudiment del període de suspensió facultatiu per part d'un dels membres de la família acollidora comporta que el perdi.

4. Quan els dos membres de la família acollidora que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar el seu exercici simultani en cas que concorrin causes fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit, i limitades als supòsits següents:

- a) Pertinença simultània al mateix departament, unitat funcional o servei essencial, quan la coincidència dels períodes de suspensió impedeixi garantir la continuïtat mínima de l'activitat.
- b) Empreses de menys de cinquanta persones treballadores, quan la simultaneïtat generi una afectació organitzativa rellevant i no hi hagi alternatives raonables de reorganització interna.
- c) Existència d'una necessitat justificada de manteniment d'un servei crític, vinculada a raons tècniques, de seguretat, sanitàries, operatives o contractuals que en facin necessària la continuïtat.

En cap cas aquesta limitació pot afectar el gaudiment de les dos setmanes de suspensió inicials obligatòries que cada membre de la família acollidora ha de gaudir.

5. Abans d'iniciar-se el període de suspensió per acolliment familiar, la família acollidora ha de notificar per escrit com es distribuirà el període de suspensió per acolliment familiar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen.

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

7. El període de suspensió per acolliment familiar comença a comptar en la data en què es formalitza el contracte d'acolliment familiar.

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

9. El període de suspensió per acolliment familiar s'extingeix quan finalitzi l'acolliment familiar per qualsevol de les causes previstes a la normativa aplicable. La persona o la família d'acollida té l'obligació de notificar la resolució de l'acolliment familiar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social."

Article 6. *Modificació de l'article 67 de la Llei de relacions laborals*

Es modifica l'article 67.1.d) de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

"Article 67. *Permisos retribuïts*

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

[...]

- d) Si el part o l'adopció té lloc abans de l'1 de gener del 2030, quatre dies naturals en cas d'infantar l'esposa de la persona assalariada o la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent, o d'adopció de persones menors d'edat. En cas de cesària, el permís és de cinc dies naturals.

[...]."

Article 7. *Modificació de l'article 81 de la Llei de relacions laborals*

Es modifica l'article 81.1 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

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

1. Amb la finalitat de promoure mesures que permetin la conciliació de la vida laboral i personal de les persones assalariades, el ministeri encarregat del treball i el ministeri competent en matèria d'igualtat o, si no n'hi ha, la secretaria d'Estat en matèria d'igualtat, poden crear un distintiu per acreditar i reconèixer les

empreses que destaquin per la seva aplicació en polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats reals i efectives entre dones i homes en l'àmbit laboral, així com en l'aplicació de polítiques encaminades a fomentar la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones que hi treballin.

[...].”

Article 8. *Modificació de l'article 84 de la Llei de relacions laborals*

Es modifica l'article 84.4 bis de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

“Article 84. *Acomiadament no causal*

[...]

4 bis. L'acomiadament no causal d'una persona treballadora es considera nul i sense efecte quan es produeixi amb discriminació per alguna de les causes prohibides a la Constitució o a les lleis, o suposi una violació dels drets fonamentals i les llibertats públiques. Es considera igualment discriminatori l'acomiadament no causal produït com a conseqüència de la sol·licitud, per part de la persona treballadora, de gaudir de qualsevol dels períodes de suspensió previstos en aquesta Llei per motius de conciliació de la vida familiar i laboral.

[...]”

Article 9. *Addició de la disposició transitòria cinquena a la Llei de relacions laborals*

S'addiciona la disposició transitòria cinquena a la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactada de la manera següent:

“Disposició transitòria cinquena. Règim aplicable als períodes de suspensió per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció i per acolliment familiar

1. Els períodes de suspensió per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció i per acolliment familiar, iniciats abans de l'entrada en vigor de la Llei per al foment de la corresponsabilitat familiar i de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, resten sotmesos al règim previst per la normativa en vigor abans de la data referida.

2. No obstant el que preveu l'apartat 1, en cas que el part, l'adopció o l'acolliment familiar hagi tingut lloc entre l'1 de gener del 2026 i l'entrada en vigor de la Llei referida, s'aplica l'ampliació dels períodes corresponents, prevista per les modificacions introduïdes pels articles 2, 4 i 5 de la Llei en qüestió, fins i tot quan la persona beneficiària hagués gaudit íntegrament del període de suspensió establert per la normativa vigent en aquell moment.

La persona treballadora ha de notificar a l'empresari la seva voluntat de fer ús d'aquesta possibilitat amb un preavís mínim d'un mes.”

Capítol segon. Modificació de la Llei de seguretat social

Article 10. *Modificació de l'article 86 de la Llei de seguretat social*

S'addiciona la lletra j) a l'article 86.3 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactada de la manera següent:

“Article 86. *Fonts de finançament*

[...]

3. El pressupost de l'Administració general finança les despeses següents del sistema de seguretat social:

[...]

j) La part corresponent a l'ampliació progressiva dels períodes corresponents a les prestacions econòmiques per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció i per acolliment familiar, prevista a la Llei per al foment de la corresponsabilitat familiar i de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.”

Article 11. *Modificació de l'article 154 de la Llei de seguretat social*

Es modifica l'article 154 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactat de la manera següent:

"Article 154. *Durada de la prestació econòmica per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, i per adopció*

1. En el cas de persones assalariades i assimilades, el dret a la prestació econòmica per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, o per adopció, s'inicia des del mateix dia que comença el període de suspensió corresponent, i té la mateixa durada que el període de suspensió de què gaudeixi efectivament la persona que s'hi acull, d'acord amb la legislació laboral.

2. Si la mare, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, o les persones adoptants, són persones treballadores per compte propi, tenen dret a la prestació econòmica per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, o per adopció, des del mateix dia que comencin el període de suspensió de la seva activitat econòmica. La prestació té, com a màxim, la durada del període de suspensió que la Llei de relacions laborals reconeix a les persones assalariades, sempre que mantinguin suspesa de forma efectiva l'activitat econòmica durant tot el període, i sense perjudici del que estableix l'apartat 3.

3. Durant els períodes de suspensió previstos a l'apartat 2 i en aquest apartat, independentment de si els gaudeixen de forma parcial o no, i inclòs durant el període de suspensió obligatori, les persones treballadores per compte propi poden atendre aquelles funcions o gestions que resultin imprescindibles per a la continuïtat del seu negoci o aquelles que, per la seva urgència, siguin inajornables sempre que sigui compatible amb la seva situació de suspensió.

Una vegada finalitzat el període de suspensió obligatori, les persones treballadores per compte propi poden sol·licitar el gaudiment parcial del període de suspensió. En aquests supòsits, la prestació econòmica corresponent es percep parcialment, en un percentatge del 50% i la persona continua cotitzant proporcionalment.

Per acollir-se a aquesta modalitat de percepció de la prestació, s'ha d'efectuar la sol·licitud corresponent prop de la Caixa Andorrana de Seguretat Social abans de l'inici del període de suspensió, de conformitat amb els requisits que s'estableixin reglamentàriament.

4. Si el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant substitueix la mare en una part del període de suspensió per maternitat, mentre estigui permès d'acord amb la regulació continguda en la normativa laboral, té dret a la prestació econòmica des del dia següent a aquell en què es produeix la substitució, per a tot el període que manca fins a l'extinció de la prestació. La mare que percebia la prestació deixa de percebre-la a partir del dia de la substitució.

En el cas que el part tingui lloc després de l'1 de gener del 2030, sempre que la beneficiària de la prestació de maternitat sigui una persona que exerceix una activitat per compte propi, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, segons el cas, pot substituir-la, amb l'acreditació prèvia per part de la persona beneficiària de la prestació segons la qual no pot suspendre la seva activitat durant tot el període de suspensió, de conformitat amb les condicions que es determinin reglamentàriament. El que preveu aquest paràgraf és també aplicable als casos d'adopció que tinguin lloc després de l'1 de gener del 2030, en el supòsit que una de les persones adoptants exerceixi una activitat per compte propi i no pugui suspendre la seva activitat durant tot el període.

5. En cas de defunció del fill de persones assalariades o assimilades, la mare i el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant tenen dret a la prestació corresponent durant els dies que falten per completar el seu període de suspensió de conformitat amb la normativa laboral, excepte si sol·liciten la reincorporació al seu lloc de treball una vegada completat el període de suspensió de gaudiment obligatori.

També tenen aquest dret les persones treballadores per compte propi, excepte si reprenen la seva activitat econòmica."

Article 12. *Modificació de l'article 154 bis de la Llei de seguretat social*

Es modifica l'article 154 bis de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactat de la manera següent:

"Article 154 bis. *Durada de la prestació econòmica per acolliment familiar*

1. En el cas de persones assalariades i assimilades, el dret a la prestació econòmica per acolliment familiar neix des del mateix dia que comença el període de suspensió corresponent o a l'arribada efectiva de l'infant o adolescent a la família, i té la mateixa durada que el període de suspensió de què gaudeixi efectivament la persona que s'hi acull, d'acord amb la legislació laboral.

2. Si les persones acollidores exerceixen una activitat per compte propi tenen dret a la prestació econòmica per acolliment familiar des del mateix dia que comença el període corresponent o a l'arribada de l'infant o adolescent a la família, amb suspensió de l'activitat econòmica, i la prestació té, com a màxim, la durada de suspensió que la Llei de relacions laborals reconeix a les persones assalariades, sempre que mantinguin suspesa de forma efectiva l'activitat econòmica durant tot el període.

En aquest cas, són d'aplicació les disposicions previstes als apartats 3 i 4 de l'article 154.

3. En cas de substitució, d'acord amb la normativa continguda en la normativa laboral, la persona acollidora té dret a la prestació econòmica des del dia següent a aquell en què es produeix la substitució i per a tot el període que manca fins a l'extinció de la prestació."

Article 13. *Modificació de l'article 155 de la Llei de seguretat social*

Es modifica l'article 155 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactat de la manera següent:

"Article 155. *Abonament de les prestacions*

1. Les prestacions econòmiques per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció i per acolliment familiar, s'abonen a cada persona beneficiària mentre durin els períodes de suspensió corresponents.

2. En el cas que el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant substitueixi la mare, la prestació econòmica per maternitat es paga al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, sempre que compleixi les condicions de generació de drets fixades en l'article 153. Si durant aquesta situació el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant mor, la mare pot ser beneficiària de la prestació que pertorqui fins a esgotar la durada màxima corresponent, fins i tot si ja s'hagués incorporat a la feina anteriorment.

3. En cas de mort de la mare, del pare o de la parella que hagi reconegut legalment l'infant, pot fer ús del període de suspensió que li corresponia l'altre progenitor o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, segons el cas, d'acord amb la regulació continguda en la normativa laboral, i percebre la totalitat o la part que resti de les prestacions corresponents. Aquest dret és aplicable a les persones assalariades i assimilades i a les persones treballadores per compte propi.

4. En els supòsits de famílies monoparentals, les persones assalariades i assimilades i les persones treballadores per compte propi tenen dret a acumular la percepció de les prestacions econòmiques per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, de conformitat amb les regles d'acumulació dels períodes de suspensió previstes a la normativa laboral.

En cas que l'altre progenitor o la parella que hagi reconegut legalment l'infant estigués percebent una de les prestacions econòmiques referides, deixa de percebre-la des del dia que s'inicia l'acumulació de la prestació a favor de la persona que encapçala la família monoparental.

5. En els supòsits de substitució i d'acumulació previstos en aquest article, el període de substitució o d'acumulació és el que resti per efectuar, segons el cas, i la prestació es determina en funció de la base de càlcul de la persona substituïda o de la persona que encapçala la família monoparental, segons correspongui.

6. Les prestacions econòmiques per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció i per acolliment familiar poden ser denegades, suspeses o anul·lades en cas que la persona beneficiària hagi actuat de manera fraudulenta per obtenir o conservar la prestació. Les prestacions referides també poden ser suspeses o anul·lades si durant el període de suspensió la persona beneficiària treballa com a persona assalariada o com a persona que realitza una activitat per compte propi."

Article 14. *Modificació de l'article 160 de la Llei de seguretat social*

Es modifica l'article 160 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactat de la manera següent:

"Article 160. *Prestació de paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant*

1. Tenen dret a la prestació econòmica de paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant les persones assalariades i les persones que exerceixin una activitat per compte propi que compleixin els requisits regulats a l'article 153.

2. Es té dret a la prestació econòmica d'ençà del mateix dia que comença el període de suspensió corresponent d'acord amb la legislació laboral.

La durada màxima d'aquesta prestació en el cas de les persones que exerceixen una activitat per compte propi és la que preveu la legislació laboral.

El dret a la prestació econòmica de paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant es genera amb independència que la mare tingui o no dret a la prestació per maternitat.

3. La prestació econòmica és del 100% de la base de càlcul d'acord amb la regulació dels articles 117, 118 i 121, segons es tracti d'una persona assalariada o d'una persona que exerceix una activitat per compte propi, i s'abona mentre duren els períodes de suspensió corresponents.

4. La prestació econòmica inclosa en aquest article s'extingeix per l'esgotament dels terminis màxims de durada dels períodes de suspensió o per la reincorporació voluntària a la feina de la persona beneficiària de la prestació, una vegada finalitzat el període de suspensió obligatori previst per la normativa laboral.

5. En el cas que el beneficiari de la prestació de paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant sigui una persona que exerceix una activitat per compte propi, la mare pot substituir-lo sempre que el beneficiari de la prestació acreditï, de conformitat amb les condicions que es determinin reglamentàriament, que no pot suspendre la seva activitat durant tot el període de suspensió.

6. La prestació econòmica de paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant pot ser denegada, suspesa o anul·lada quan la persona beneficiària ha actuat de manera fraudulenta per obtenir o conservar aquesta prestació, així com si treballa com a persona assalariada o per compte propi durant els períodes de suspensió corresponents.

7. En cas de mort del fetus, si es compleixen els criteris de gestació establerts a l'article 157, el pare o la parella que hagi reconegut l'infant té dret a la prestació econòmica de paternitat de dos setmanes."

Article 15. *Modificació de l'article 240 de la Llei de seguretat social*

Es modifiquen els apartats 1 i 2 de l'article 240 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queden redactats de la manera següent:

"Article 240. *Faltes molt greus*

1. Són faltes molt greus dels empresaris:

- a) Incomplir el deure d'afiliar o donar d'alta a la seguretat social una persona assalariada dins dels terminis legals regulats en aquesta Llei.
- b) Declarar una data falsa de contractació amb la finalitat d'eludir qualsevol responsabilitat.
- c) Presentar el full de cotització amb retard, si aquest retard és superior a tres mesos, o no presentar el full de cotització en aquest termini sense motiu justificat.

- d) Fer constar de manera intencional dades falses en les cotitzacions.
- e) Retenir, sense ingressar-los a la seguretat social, els imports deduïts del salari de la persona treballadora en concepte de cotització de la part assalariada.
- f) Deduir quantitats del salari en concepte de cotització de la part assalariada a la seguretat social superiors a les que corresponen legalment.
- g) Donar ocupació a una persona treballadora mentre es trobi en període de baixa per incapacitat temporal per al treball, per maternitat, per paternitat, per adopció o per acolliment o per risc durant l'embaràs.
- h) Incrementar indegudament la base de cotització de la persona treballadora per provocar un augment de les prestacions que li pertocuin.
- i) Imposar, induir, tolerar o permetre la realització d'activitat laboral durant els períodes de suspensió per maternitat, per paternitat, per adopció o per acolliment.
- j) Pressionar directament o indirectament la persona treballadora perquè treballi durant el període de suspensió per maternitat, per paternitat, per adopció o per acolliment.

2. Són faltes molt greus de les persones que realitzen una activitat per compte propi:

- a) Percebre l'abonament de les despeses derivades de les prestacions de reembossament sense que s'hagin portat a terme els actes sanitaris corresponents a aquestes despeses.
- b) Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que li pertocuin o perllongar de manera indeguda el seu gaudiment.
- c) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, o durant els períodes de suspensió per maternitat, per paternitat, per adopció, per acolliment familiar o risc durant l'embaràs, excepte en els supòsits permesos als articles 154.3 i 154 bis.2."

Article 16. *Addició de la disposició transitòria novena a la Llei de seguretat social*

S'addiciona la disposició transitòria novena a la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactada de la manera següent:

"Disposició transitòria novena

- 1. Les prestacions econòmiques de maternitat i de paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció o per acolliment familiar, generades abans de l'entrada en vigor de la Llei per al foment de la corresponsabilitat familiar i de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, resten sotmeses al règim previst per la normativa en vigor abans de la data referida.
- 2. No obstant el que preveu l'apartat 1, en cas que el part, l'adopció o l'acolliment familiar hagi tingut lloc entre l'1 de gener del 2026 i l'entrada en vigor de la Llei referida, la durada de les prestacions econòmiques corresponents es determina d'acord amb les modificacions introduïdes per la Llei en qüestió, fins i tot quan la persona beneficiària hagués gaudit íntegrament de la prestació establerta per la normativa vigent en aquell moment. Per la via reglamentària es pot establir un procediment específic per fer ús d'aquesta possibilitat."

Disposició addicional primera. Encomana relativa al control del gaudiment efectiu dels períodes de suspensió per maternitat, paternitat, adopció i acolliment

- 1. S'encomana al ministeri competent en matèria d'affers socials l'establiment de mecanismes de control per verificar que les persones que perceben prestacions econòmiques previstes per la normativa en matèria de seguretat social durant els períodes de suspensió en facin un gaudiment efectiu amb la finalitat de tenir cura de l'infant.
- 2. S'encomana als comuns que estableixin, mitjançant les respectives ordinacions, mecanismes de verificació per garantir que les subvencions relatives a les escoles bressol s'atorguin únicament a les persones que gaudeixin efectivament dels períodes de suspensió amb la finalitat de tenir cura de l'infant.

Disposició addicional segona. Referències als períodes de descans

Les referències contingudes en qualsevol norma legal o reglamentària als períodes de descans s'han d'entendre fetes, a partir de l'entrada en vigor de la present Llei, als períodes de suspensió, inclòs si es tracta de



disposicions de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals i de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que no hagin estat expressament modificades per la present Llei.

Disposició final primera. Desplegament reglamentari

1. El Govern ha d'aprovar, en el termini màxim de tres mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, les modificacions reglamentàries necessàries per a l'aplicació efectiva de les modificacions introduïdes per aquesta Llei, així com qualsevol altra disposició reglamentària que sigui necessària a aquest efecte.
2. Mentre no es produeixin aquestes modificacions, les disposicions reglamentàries referides continuen vigents en allò en què no contradiguin la Llei i s'han d'interpretar, en tot cas, d'acord amb els nous principis legals.

Disposició final segona. Avaluació de l'aplicació de la Llei

1. S'encomana al Govern que durant el primer semestre de l'any 2029 elabori un informe on avaluï l'aplicació de les disposicions previstes en aquesta Llei, i que inclogui indicadors econòmics, socials, de salut i d'igualtat, tant quantitatius com qualitatius, sense que aquesta avaluació impliqui obligacions addicionals per a les empreses o les persones treballadores.
2. L'informe ha de ser remès al Consell General.

Disposició final tercera. Textos consolidats

S'encomana al Govern, en els termes previstos a l'article 116 del Reglament del Consell General, que en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei presenti al Consell General els projectes de consolidació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals i de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, amb la incorporació de totes les modificacions que s'hi han produït.

Disposició final quarta. Entrada en vigor

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

Casa de la Vall, 30 d'abril del 2026

Carles Ensenyat Reig
Síndic General

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

Emmanuel Macron
Copríncep d'Andorra
President de la República Francesa

Josep-Lluís Serrano Pentinat
Copríncep d'Andorra
Bisbe d'Urgell