

x

Avís


Aquest text ha quedat afectat temporalment per:

01/04/2020 a 30/04/2020	Capítol primer de la Llei 3/2020, del 23 de març, de mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de SARS-CoV-2
30/04/2020 a 31/12/2021	Capítol primer de la Llei 5/2020, del 18 d'abril, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia del SARS-CoV-2
01/01/2021 a 30/06/2021	Capítol primer de la Llei 16/2020, del 4 de desembre, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia del SARS-CoV-2
01/07/2021 a 31/12/2021	Capítol primer de la Llei 17/2021, del 17 de juny, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia del sars-CoV-2
01/01/2022 a 30/06/2022	Capítol primer de la Llei 34/2021, del 16 de desembre, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia del SARS-CoV-2

Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals. (Text refós per LesLleis.com)


Índex

[Mostra/Amaga]

- Exposició de motius
- Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors
 - Article 1. Àmbit d'aplicació
 - Article 2. Exclusions 
 - Article 3. Jerarquia normativa
 - Article 4. Principis generals
- Títol II. Contracte de treball
 - Capítol primer. Disposicions generals
 - Article 5. Definició i forma del contracte

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

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

 S'omet la transcripció de l'índex publicat en el text original del 6 de desembre del 2018, ateses les posteriors modificacions que ha sofert aquest text.

Exposició de motius

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Amb aquesta finalitat, després del títol I que fa referència a l'àmbit d'aplicació i als principis informadors, el títol II estableix l'obligació que tots els contractes de treball es formalitzin a partir d'ara per escrit, modifica la regulació del període de prova, i introdueix noves modalitats contractuals com el contracte de treball a distància o teletreball que, a l'entorn europeu, han contribuït i contribueixen a millorar el nivell d'ocupació. També es prioritza la incorporació dels joves al món laboral, i s'incideix en la relació contractual dels assalariats que arriben a l'edat d'obtenir el dret a la pensió de jubilació, i en concret, dels assalariats que assolida aquesta edat volen continuar la vida laboral.

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

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

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

Els títols VI i VII són relatius al règim sancionador, al procediment sancionador i al control administratiu, i es modifiquen sobretot per incorporar el nou catàleg de sancions derivades de l'aprovació coetània de la [Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu](#).

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

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

Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquesta Llei és aplicable a totes les relacions laborals que es desenvolupen al Principat d'Andorra. També és aplicable a les relacions laborals que s'inicien o es formalitzen entre empreses establertes al Principat d'Andorra i assalariats quan l'objecte del treball és a l'estranger, llevat que en el contracte les parts hagin convingut l'aplicació de la Llei del país estranger.

Article 2. Exclusions

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

- a) El personal de l'Administració pública d'acord amb la [Llei de la funció pública](#) i quan, a l'empara d'una llei, la relació laboral es regula per normes administratives o estatutàries.
- b) El treball amistós quan es realitzi de forma esporàdica, sense retribució i, en tot cas, per una durada inferior a dos dies laborables.
- c) Els treballs familiars, excepte si es demostra la condició d'assalariats de les persones que els duen a terme. A l'efecte d'aquesta Llei es consideren familiars el cònjuge, la persona unida per una situació legal o de fet equivalent, els descendents, els ascendents i els altres parents per consanguinitat, afinitat o adopció fins al segon grau inclòs. En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles [21](#) i [23](#).
- d) El treball gratuït al servei de la comunitat, anomenat de voluntariat social, i els treballs de bon veïnatge.
- e) L'activitat que es limiti al sol fet d'exercir el càrrec d'administrador o de membre del Consell d'Administració o dels òrgans directius d'una societat, realitzant únicament tasques inherents al càrrec, llevat que s'indiqui expressament el contrari.
- f) El treball dels pastors i els contractes de parceria.
- g) El contracte de pràctiques formatives no remunerades.

LesLleis.com

2. Es consideren relacions laborals de caràcter especial, regulades per aquesta Llei amb caràcter subsidiari, en allò que no estigui expressament regulat per la legislació especial o pactat per les parts:

- a) Les dels penats en les institucions penitenciàries.
- b) Les dels artistes.
- c) Les dels esportistes professionals.
- d) Qualsevol altre treball que sigui declarat expressament com a relació laboral de caràcter especial per una llei.

En tots els supòsits assenyalats en els apartats anterior, la regulació d'aquestes relacions laborals respectarà els drets bàsics reconeguts per la [Constitució](#).

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

- a) Les dels usuaris del Programa d'inclusió sociolaboral del Govern, mentre estiguin donats d'alta com a assalariats del Programa.
- b) Les dels assalariats amb discapacitat, que treballin com a usuaris d'algun dels programes d'inclusió laboral que es desenvolupin en el marc de la [Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat](#).

4. Tenen també la consideració de relacions laborals de caràcter especial, únicament pel que fa referència als aspectes relatius a la determinació de la jornada diària i setmanal de treball i a la planificació horària, la dels monitors de les escoles d'esquí, que han de gaudir almenys d'una jornada complerta de descans setmanal, la qual és obligatòria i irrenunciable. No obstant això, ateses les peculiaritats del sector, aquesta jornada de descans es pot traslladar a la setmana anterior o posterior de manera que s'asseguri, en tots els casos, que cada

període de dos setmanes es gaudeix almenys de dos jornades complertes de descans.

Mostra redacció anterior, vigent del 31/01/2019 al 11/01/2023

Article 3. Jerarquia normativa

Els drets i les obligacions derivats de la relació laboral es regulen per:

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

Article 4. Principis generals

1. Tant l'empresari com la persona assalariada han d'obrar de bona fe en l'execució del contracte i evitar qualsevol abús de dret, conducta antisocial o discriminació per raó de naixement, raça, sexe, discapacitat, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, i també d'afiliació, o no-afiliació, a una organització sindical o política. Són nul·les les clàusules que constitueixin un acte de discriminació, i qualsevol de les parts, individualment o de manera col·lectiva, en pot demanar la declaració de nul·litat als tribunals.

2. Els conflictes que es puguin originar en aplicació de dues o més normes laborals, estatals o convencionals, es resolen mitjançant l'aplicació de la disposició més beneficiosa per a la persona assalariada apreciada en el seu conjunt, i en còmput anual respecte als conceptes que siguin quantificables.

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

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

Títol II. Contracte de treball

Capítol primer. Disposicions generals

Article 5. Definició i forma del contracte

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

2. El contracte de treball, sigui quina sigui la seva durada o modalitat, s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit i amb cada un dels assalariats. El treball especialment encomanat per l'empresari a una colla o un grup d'assalariats comporta una relació laboral bilateral i individual amb cada un d'ells.

3. La normativa continguda en reglaments interns de l'empresa només pot ser al·legada en perjudici de la persona assalariada si al contracte de treball s'especifica que, prèviament, se li ha lliurat un exemplar de la normativa esmentada. La signatura del contracte de treball per part de la persona assalariada acredita aquest lliurament.

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

Registreu-vos a [LesLleis.com](#) per

accedir al contingut complet d'aquesta pàgina.

Registre gratuït

Subscripció

Ja Estic Registrat