

# Dret laboral i de la Seguretat Social

Daniel Arqués, Jaume Ribert



CAMPUS





# **DRET LABORAL I DE LA SEGURETAT SOCIAL**

**Daniel Arqués, Jaume Ribert**



## **Dret laboral i de la Seguretat Social**

Daniel Arqués, Jaume Ribert

Disseny i compaginació: A-Tracció-A

Impressió: Impremta Solber

Dipòsit legal: AND.110-2020

ISBN: 978-99920-3-226-8

© Daniel Arqués, Jaume Ribert

© Pere Moles, del disseny de la col·lecció

© Universitat d'Andorra, d'aquesta edició

Plaça de la Germandat, 7 / AD600 Sant Julià de Lòria (Andorra)

[www.uda.ad](http://www.uda.ad)

Foto de la coberta: Pixabay (licència gratuïta)

Primera edició: juny 2020



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement - No comercial - Sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

**Jaume RIBERT**

Autor del Mòdul I (*Dret Laboral*)

**Perfil acadèmic**

És llicenciat en dret (Universitat de Barcelona, 1982-1987), especialista en dret civil català (1987) i màster en urbanisme (Col·legi d'Advocats de Barcelona, 2008).

**Experiència formativa**

És professor col·laborador de la Universitat d'Andorra.

**Experiència professional**

- Registre de la Propietat de Balaguer (1982-1988).
- Oficial de la Notaria de Marc Vila i Riba (1988-1996).
- Advocat en exercici des del 1997. Integrat al Bufet Arqués des del 1996. És soci-director de la firma Arqués Ribert Junyer Advocats des de l'any 2007, càrrec que continua ostentant en l'actualitat.

**Daniel ARQUÉS**

Autor del Mòdul II (*Dret de la Seguretat Social*)

**Perfil acadèmic**

Llicenciat en Dret (Universitat de Navarra, 1984-1989), diploma en fiscalitat internacional (Esade, 2000), màster universitari en dret fiscal (Uoc, 2018), postgrau en gestió financera (Udl, 2008).

**Experiència formativa**

És professor col·laborador de la Universitat d'Andorra.

**Experiència professional**

- Advocat en exercici des del 1990. Integrat al Bufet Arqués des del 1989. És soci-director de la firma Arqués Ribert Junyer Advocats des de l'any 2007, càrrec que continua ostentant en l'actualitat.



# Taula de contingut

---

Sigles 13

## DRET LABORAL

1. Introducció 16
  - Presentació 16
  - 1.1. Antecedents 16
    - 1.1.1. Origen històric del dret laboral 16
    - 1.1.2. Contingut i components del dret laboral 16
    - 1.1.3. Finalitats i funcions del dret laboral 17
  - 1.2. Evolució de la regulació en matèria laboral al Principat d'Andorra 18
  - 1.3. Àmbit d'aplicació 22
    - 1.3.1. Introducció 22
    - 1.3.2. Relacions laborals típiques 22
    - 1.3.3. Exclusions 22
    - 1.3.4. Jerarquia normativa 24
    - 1.3.5. Principis generals 24
2. El contracte de treball 26
  - Presentació 26
  - 2.1. Disposicions generals 26
    - 2.1.1. Definició del contracte de treball 26
    - 2.1.2. Qualificació jurídica del contracte de treball 29
    - 2.1.3. Jurisdicció i procediment 33
    - 2.1.4. Prescripció i caducitat 33
  - 2.2. Subjectes del contracte de treball 34
    - 2.2.1. La persona assalariada 34
    - 2.2.2. L'empresari 34
  - 2.3. Pactes típics del contracte de treball 36
    - 2.3.1. Període de prova 36
    - 2.3.2. Prohibició de competència 37
    - 2.3.3. Pacte de permanència per formació 39
    - 2.3.4. Treball en exclusiva 40

- 2.4. Durada del contracte de treball 40
  - 2.4.1. La contraposició d'interessos en la regulació de la durada del contracte de treball 41
  - 2.4.2. La determinació de la vigència del contracte de treball 42
- 2.5. Classes de contracte de treball 42
  - 2.5.1. Classificació dels contractes de treball per raó de la seva durada 43
  - 2.5.2. Contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació 54
- 2.6. Suspensions del contracte de treball 65
  - 2.6.1. Concepte 65
  - 2.6.2. Efectes 65
  - 2.6.3. Causes 66
- 3. La relació laboral 78
  - Presentació 78
  - 3.1. La prestació de treball 78
  - 3.2. La determinació de la prestació de treball 79
    - 3.2.1. Precisions conceptuals 79
    - 3.2.2. El sistema de classificació professional: categories i grups professionals 79
    - 3.2.3. Assignació professional 82
    - 3.2.4. Especificació de la prestació de treball 82
  - 3.3. Prestació de la persona assalariada 82
    - 3.3.1. Notes característiques del treball assalariat 82
    - 3.3.2. Drets de la persona assalariada 85
    - 3.3.3. Deure d'obediència i de diligència 86
    - 3.3.4. Seguretat i salut en el treball 87
    - 3.3.5. Intervencions i obres de la persona assalariada en el si de l'empresa 89
    - 3.3.6. Temps de la prestació 89
    - 3.3.7. Interrupcions de la prestació de treball 99
  - 3.4. Prestació de l'empresa 107
    - 3.4.1. Facultats de l'empresari. El «poder de direcció» 107
    - 3.4.2. Obligacions de l'empresari 108
    - 3.4.3. Transmissió d'empresa 109



|        |                                                        |     |
|--------|--------------------------------------------------------|-----|
| 3.4.4. | Cessió de treballadors. Contractació i subcontractació | 110 |
| 3.4.5. | El salari                                              | 111 |
| 3.5.   | Finalització de la relació laboral                     | 121 |
| 3.5.1. | Supòsits extintius de la relació laboral               | 121 |
| 3.5.2. | Indemnitzacions                                        | 128 |
| 3.5.3. | Liquidació de la relació laboral                       | 128 |
| 4.     | Drets col·lectius dels assalariats                     | 130 |
|        | Presentació                                            | 130 |
| 4.1.   | Drets de lliure sindicació, d'informació i de reunió   | 130 |
| 4.1.1. | Acció sindical                                         | 130 |
| 4.1.2. | Acció patronal                                         | 132 |
| 4.1.3. | El Consell Econòmic i Social                           | 133 |
| 4.2.   | Dret de representació col·lectiva                      | 134 |
| 4.2.1. | Delegats dels assalariats i assalariats amb mandat     | 135 |
| 4.2.2. | Comitè d'empresa                                       | 135 |
| 4.3.   | La negociació col·lectiva                              | 135 |
| 4.3.1. | Acords i convenis col·lectius                          | 136 |
| 4.3.2. | Acords i convenis col·lectius d'empresa                | 139 |
| 4.3.3. | Aplicació dels acords i dels convenis col·lectius      | 140 |
| 4.4.   | Mesures de conflicte col·lectiu                        | 140 |
| 4.4.1. | El conflicte col·lectiu                                | 140 |
| 4.4.2. | El dret de vaga                                        | 141 |
| 4.4.3. | Tancament patronal                                     | 142 |
| 5.     | Règim disciplinari i sancionador                       | 144 |
|        | Presentació                                            | 144 |
| 5.1.   | Règim disciplinari dels assalariats                    | 145 |
| 5.1.1. | Faltes                                                 | 145 |
| 5.1.2. | Sancions                                               | 146 |
| 5.1.3. | Formalitats i prescripció                              | 146 |
| 5.2.   | Règim sancionador dels empresaris                      | 147 |
| 5.2.1. | Infraccions dels empresaris                            | 147 |
| 5.2.2. | Sancions                                               | 148 |
| 5.3.   | Control administratiu                                  | 149 |
| 5.4.   | Procediment sancionador                                | 149 |

## **DRET DE LA SEGURETAT SOCIAL**

- 6. Concepte i organització del sistema 152
  - Presentació 152
  - 6.1. Antecedents històrics dels sistemes de protecció social 153
    - 6.1.1. Antecedents històrics 153
    - 6.1.2. Concepte 155
  - 6.2. Origen i evolució històrica a Andorra 156
    - 6.2.1. El sistema vigent des de 1968 fins a 2009 156
    - 6.2.2. La transició cap al nou règim de seguretat social 157
    - 6.2.3. Les modificacions successives de la Llei 17/2008 158
    - 6.2.4. El desenvolupament reglamentari 160
  - 6.3. Gestió administrativa del sistema 161
    - 6.3.1. Organització general de la CASS 161
    - 6.3.2. Política d'informació i transparència 163
    - 6.3.3. Eleccions al Consell d'Administració 164
  - 6.4. Gestió financera del sistema 164
    - 6.4.1. Disposicions generals 164
    - 6.4.2. Les cotitzacions 167
    - 6.4.3. Procediment de recaptació 175
- 7. Els subjectes i introducció a les prestacions 176
  - Presentació 176
  - 7.1. El règim jurídic de protecció social en la Llei 17/2008 177
    - 7.1.1. Principis i disposicions generals 177
    - 7.1.2. Enquadrament al sistema de seguretat social 178
  - 7.2. Els subjectes de protecció social 179
    - 7.2.1. Els subjectes protegits 179
    - 7.2.2. El règim general 181
    - 7.2.3. Els règims especials 183
  - 7.3. Les prestacions. Introducció 186
    - 7.3.1. Qüestions generals 186
    - 7.3.2. Branca general 187
  - 7.4. Les prestacions de reembossament 190
- 8. Les prestacions econòmiques 194
  - Presentació 194
  - 8.1. Les prestacions econòmiques de la branca general 195
    - 8.1.1. Càlcul de les prestacions econòmiques 195

|        |                                                                              |     |
|--------|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8.1.2. | Prestacions d'incapacitat temporal                                           | 196 |
| 8.1.3. | Prestacions de maternitat, de paternitat i de risc durant l'embaràs          | 199 |
| 8.1.4. | Prestacions d'invalidesa derivada d'accident laboral o malaltia professional | 201 |
| 8.1.5. | Prestacions d'invalidesa derivada d'accident no laboral o malaltia comuna    | 206 |
| 8.1.6. | Disposicions comunes a les prestacions d'invalidesa                          | 213 |
| 8.1.7. | Capital de defunció                                                          | 218 |
| 8.1.8. | Pensions de reversió                                                         | 219 |
| 8.2.   | Les prestacions econòmiques de la branca jubilació                           | 222 |
| 8.2.1. | Prestació econòmica de jubilació en forma de capital                         | 222 |
| 8.2.2. | Prestació econòmica de jubilació en forma de pensió                          | 222 |
| 9.     | Miscel·lània                                                                 | 224 |
|        | Presentació                                                                  | 224 |
| 9.1.   | Els convenis internacionals de seguretat social                              | 225 |
| 9.1.1. | Conveni de seguretat social amb el Regne d'Espanya                           | 225 |
| 9.1.2. | Conveni de seguretat social amb la República Francesa                        | 226 |
| 9.1.3. | Conveni de seguretat social amb Portugal                                     | 227 |
| 9.2.   | Els expedients sancionadors                                                  | 228 |
| 9.2.1. | Qüestions generals                                                           | 228 |
| 9.2.2. | Les infraccions                                                              | 228 |
| 9.2.3. | Les sancions                                                                 | 230 |
| 9.3.   | El procediment administratiu i jurisdiccional                                | 231 |
| 9.4.   | Fiscalitat                                                                   | 234 |
| 9.4.1. | Impost sobre la renda de les persones físiques                               | 234 |
| 9.4.2. | Impost sobre la renda dels no-residents                                      | 236 |
| 9.4.3. | Convenis per evitar la doble imposició                                       | 238 |



# Sigles

|               |                                                                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>BOPA</b>   | <i>Butlletí Oficial del Principat d'Andorra</i>                                                                                |
| <b>CA</b>     | Constitució del Principat d'Andorra                                                                                            |
| <b>CASS</b>   | Caixa Andorrana de Seguretat Social                                                                                            |
| <b>CONAVA</b> | Comissió Nacional de Valoració                                                                                                 |
| <b>CNO</b>    | Classificació Nacional d'Ocupacions                                                                                            |
| <b>CRL</b>    | Codi de relacions laborals, aprovat per la Llei 35/2008, del 18 de desembre                                                    |
| <b>DTF</b>    | Departament de Tributs i Fronteres                                                                                             |
| <b>LFP</b>    | Llei 1/2019, del 17 de gener, de la funció pública                                                                             |
| <b>LFRJ</b>   | Llei 6/2015, del 15 de gener, del fons de reserva de jubilació                                                                 |
| <b>LIRPF</b>  | Llei 5/2014, del 24 d'abril, de l'impost sobre la renda de les persones físiques.                                              |
| <b>LQASP</b>  | Llei 32/2018, del 6 de desembre, qualificada d'acció sindical i patronal                                                       |
| <b>LQJ</b>    | Llei 51/93, del 3 de setembre, qualificada de la Justícia                                                                      |
| <b>LQMCC</b>  | Llei 33/2018, del 6 de desembre, qualificada de mesures de conflicte col·lectiu                                                |
| <b>LRL</b>    | Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals                                                                         |
| <b>LRNR</b>   | Llei 94/2010, del 29 de desembre, de l'impost sobre la renda dels no-residents fiscals                                         |
| <b>LSS</b>    | Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social                                                                          |
| <b>LSST</b>   | Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball                                                     |
| <b>OIT</b>    | Organització Internacional del Treball                                                                                         |
| <b>RCP</b>    | Reglament del càlcul de prestacions de la seguretat social, del 27 de maig de 2015                                             |
| <b>RCR</b>    | Reglament del procediment de cotització i de recaptació de la seguretat social, del 27 de maig de 2015                         |
| <b>RDDA</b>   | Reglament regulador de les prestacions de reembossament de despeses de desplaçament i d'allotjament, del 9 de desembre de 2009 |
| <b>RIEAVD</b> | Reglament d'inscripció d'empreses, afiliació i variació de dades a la seguretat social, del 27 de maig de 2015                 |
| <b>RMP</b>    | Reglament de malalties professionals, del 28 d'octubre de 2009                                                                 |
| <b>RPA</b>    | Reglament del procediment administratiu de la seguretat social, del 27 de maig de 2015                                         |
| <b>RPI</b>    | Reglament de les prestacions d'invalidesa, del 27 de maig de 2015                                                              |
| <b>RPIC</b>   | Reglament de prestacions d'incapacitat temporal, del 27 de maig de 2015                                                        |
| <b>RPV</b>    | Reglament de pensions de viduitat, del 27 de maig de 2015                                                                      |
| <b>RRCD</b>   | Reglament regulador del capital de defunció, del 27 de gener de 2010                                                           |
| <b>SB</b>     | Sentència de la Batllia d'Andorra                                                                                              |
| <b>SJA</b>    | Sentència del Jutjat d'Apel·lacions                                                                                            |
| <b>SJAF</b>   | Sentència del Jutjat Administratiu i Fiscal                                                                                    |
| <b>STAF</b>   | Sentència del Tribunal Administratiu i Fiscal                                                                                  |
| <b>STSJA</b>  | Sentència de la Sala Administrativa del Tribunal Superior de Justícia                                                          |
| <b>STSJC</b>  | Sentència de la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia                                                                   |



# **DRET LABORAL**

---

# 1. Introducció

---

## Presentació

---

En el present tema durem a terme, primerament, una aproximació a l'origen, els continguts i les finalitats del dret laboral, per continuar amb el tractament de l'evolució de la regulació en matèria laboral al Principat d'Andorra.

Així mateix, efectuarem un estudi general de l'àmbit d'aplicació del dret laboral, discriminant quines són les relacions laborals típiques de les que no ho són (exclusions).

Finalment, tractarem el rang normatiu de les disposicions que formen part integrant del nostre ordenament jurídic en matèria laboral i els principis generals inspiradors de la normativa laboral: principi de bona fe, principi d'aplicació de la disposició més beneficiosa per a la persona assalariada i principi *in dubio pro operario*.

## 1.1. Antecedents

---

### 1.1.1. Origen històric del dret laboral

El dret laboral o dret del treball és un conjunt normatiu que neix al voltant de la revolució industrial (segona meitat del segle XVIII i primera meitat del segle XIX) i de la generalització del treball lliure i per compte aliè, primordialment per donar resposta als problemes jurídics i socials que es van generar en aquella època, davant de l'absència de limitacions i regles equilibrades en l'ús de la força de treball.

Com a sector especialitzat dins de l'ordenament jurídic pren força a les primeres dècades del segle XX i, des d'aleshores, ha experimentat una evolució continuada en el temps vinculada principalment a l'adaptació a les noves característiques del sistema econòmic i social.

### 1.1.2. Contingut i components del dret laboral

El dret laboral es va ocupar en primer lloc del vincle que uneix el treballador amb el seu empresari, és a dir, del contracte de treball. En aquest àmbit, la legislació laboral dona regles sobre el contracte com a negoci jurídic



(requisits de validesa, forma, contingut possible, etc.); sobre la relació que neix del dit contracte (durada, vicissituds, formes d'extinció), anomenada relació laboral; sobre les condicions de treball o adscripció del treballador a l'empresa (funció, càrrec, classificació professional, lloc de treball) i sobre les condicions de treball (jornada, salari, mesures de seguretat i de salut en el treball, etc.). Tot plegat és el que s'anomena «dret individual del treball».

Progressivament, el dret laboral s'ha anat ocupant també d'altres matèries: de les formes d'organització i representació col·lectives dels treballadors i els empresaris (sindicats, representacions a les empreses, associacions empresarials), de les relacions desenvolupades per aquests ens (consulta, negociació, participació), de les mesures de pressió o conflicte col·lectiu (vaga, etc.) i fins i tot de les relacions d'aquells ens amb els poders públics, amb finalitats de pressió o de participació en la política social (diàleg social, concertació, participació institucional). Aquest altre tipus de normes s'anomenen en conjunt «dret col·lectiu del treball» o «drets col·lectius dels treballadors».

En el dret laboral també poden detectar-se altres blocs normatius, corresponents a altres parcel·les de la realitat laboral. A tall d'exemple, podem citar les normes sobre política d'ocupació, formació professional, agències de col·locació i empreses de treball temporal.

I, finalment, tenen molta rellevància les normes relacionades amb la resolució de les controvèrsies laborals, en les quals s'incardina el règim disciplinari i sancionador, tant extrajudicial com judicial.

### **1.1.3. Finalitats i funcions del dret laboral**

L'objectiu més immediat de les normes laborals va ser des del principi la tutela i la compensació del treballador. La tutela, en tant que persona que de resultes del treball pot córrer riscos per a la seva salut, la seva integritat física o la seva dignitat i intimitat. La compensació, en tant que part contractant «dèbil», exposada al fet que l'altra part del contracte (l'empresari) li pugui arribar a imposar condicions abusives. Amb aquest horitzó, el dret laboral ha tractat d'establir des del principi «condicions mínimes» de treball (jornada màxima, descansos mínims, vacances, salari mínim, etc.), imperatives i obligatòries per a les parts del contracte de treball i que són susceptibles de millora, però no d'empitjorament.

Juntament amb les dues finalitats bàsiques esmentades, el dret laboral ha procurat també establir unes regles adequades des del punt de vista econòmic i productiu per a l'intercanvi de treball mitjançant salari. Per això ha dotat l'empresari de facultats especials de direcció i disciplina i ha imposat al treballador deures d'obediència, diligència i rendiment en el treball.

Amb aquesta mateixa finalitat s'han reconegut de vegades possibilitats de participació dels treballadors en les decisions de l'empresa.

Des d'una perspectiva general, el dret laboral ha tractat d'aconseguir tres grans objectius:

- a) Una regulació més adequada (que la civil general) per a tractar les relacions de treball assalariat.
- b) Un major grau de pacificació social, mitjançant la integració de les classes treballadores en la societat i en les seves institucions.
- b) Una millor redistribució social de la riquesa.

La pau social, la justícia social i, malgrat totes les crítiques rebudes, també la millora de les condicions de vida i de treball i el desenvolupament econòmic i productiu han estat presents des del principi en la legislació laboral.

## 1.2. Evolució de la regulació en matèria laboral al Principat d'Andorra

---

Al Principat d'Andorra, els orígens de la regulació en matèria laboral els trobem dins l'àmbit de la contractació i amb una base eminentment romana;<sup>1</sup> concretament, sota el tipus contractual de la *locatio conductiu*, i en particular s'incardinà en la regulació del contracte de prestació de serveis (*locatio conductio operarum*).

El contracte de prestació de serveis comporta prestacions i contraprestacions plantejades des d'una òptica d'igualtat formal; és a dir, des de la perspectiva d'una part que es compromet a desenvolupar un servei; i, com a contraprestació, rep un preu per aquesta prestació de fer. El contracte de prestació de serveis genera, en definitiva, obligacions sinal·lagmàtiques entre les parts contractuals. Per contra, com hem dit, el dret laboral parteix de la premissa que la prestació de treball que desenvolupa el treballador no es fa des de l'alteritat, sinó des de l'alienitat, i que les relacions entre empresari i treballador no es poden subjectar als paràmetres de la igualtat formal. Així, el legislador es va veure obligat a intervenir i tutelar, a través de la seva normativa, aquella part de la relació laboral que es troba en una situació de desigualtat real.

Les consideracions anteriors van motivar que el 15 de gener de 1974 s'aprovés el Decret sobre el contracte treball, que regulava en només tretze

1. El dret romà és una de les nostres fonts del dret.

articles les modalitats contractuals laborals bàsiques i l'acomiadament, i també establia un dia festiu setmanal obligatori.

Aquest decret va ser completat pel Reglament laboral, aprovat el 1978, la primera part del qual, relativa a les relacions individuals de treball, fixava la jornada laboral en 44 hores setmanals, reconeixia 22 dies de vacances anuals retribuïts i introduïa el concepte del salari mínim interprofessional. D'altra banda, la segona part d'aquest decret establia una normativa embrionària en matèria de seguretat i higiene en el treball.

La nostra Constitució<sup>2</sup> incorpora en el capítol III del títol II (Dels drets fonamentals de la persona i de les llibertats públiques) el reconeixement del dret de creació i funcionament d'organitzacions empresarials, professionals i sindicals (art. 18) i el dret dels treballadors i empresaris a la defensa dels seus interessos econòmics i socials (art. 19)<sup>3</sup>. Tot i que l'article 39.1 de la mateixa Constitució preveu que aquests drets, en trobar-se recollits en el capítol II del títol II, vinculen immediatament els poders públics com a dret directament aplicable i el seu contingut no pot ser limitat per la llei i és protegit pels tribunals, el mateix article 19 també preveu que el dret recollit en aquest article ha de ser regulat per llei. Anticipem que la regulació legal per a la creació de sindicats s'instrumentà per primera vegada el 2008<sup>4</sup> i que el dret de vaga i el tancament patronal ho han estat per primera vegada el 2018.<sup>5</sup>

El 12 de juny de 2003 s'aprova la Llei 8/2003 sobre el contracte de treball. Deroga el Decret sobre el contracte de treball del 15 de gener de 1974 i el Reglament laboral del 1978. Regula d'una manera estable i sistemàtica les condicions mínimes en què havien de desenvolupar-se les relacions laborals individuals. Tot i que aquesta llei va suposar un pas endavant important en el desenvolupament legislatiu i representà una millora substancial de les condicions laborals existents, no va desenvolupar el contingut dels articles 18 i 19 de la Constitució.

El 30 de juny de 2004, el Consell General va aprovar la Carta Social Europea (revisada) del 3 de maig de 1996.<sup>6</sup> Per edicte del Ministeri d'Afers

2. Adoptada pel Consell General en sessió solemne celebrada el 2 de febrer de 1993, aprovada pel poble andorrà en referèndum celebrat el 14 de març de 1993, ratificada, sancionada i promulgada pels Coprínceps el 28 d'abril de 1983 i publicada al BOPA el 4 de maig de 1993.

3. Es tracta, principalment, de les mesures de conflicte col·lectiu, com són el conflicte col·lectiu pròpiament dit, el dret de vaga i el dret de tancament patronal.

4. Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

5. Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

6. La Carta Social Europea es va ratificar d'acord amb l'article A de la part III de la Carta pel que fa als articles i els apartats següents de la part II de la Carta: l'article 1 (apartats 1-4, íntegrament); l'article 2 (apartats 1-7, íntegrament); l'article 3 (apartats 1-4, íntegrament); l'article 4 (apartats 1-5,

Exteriors del 17 de novembre de 2004, es va fer públic que la Carta Social Europea (revisada) entraria en vigor a Andorra l'1 de gener de 2005.

La Carta Social Europea s'estructura, bàsicament, en dues grans parts: la primera conté una relació de llibertats i drets, i la segona s'ocupa de la descripció del seu contingut i abast. En conjunt, comprèn un catàleg extraordinàriament ampli de llibertats professionals (dret al treball, llibertat de professió i d'ofici, etc.), de drets laborals (individuals i col·lectius) i de drets de protecció i seguretat social. El seu valor és eminentment interpretatiu i d'utilitat per a determinar els objectius socials. El Principat d'Andorra, com a estat subscriptor de la Carta Social Europea, està sotmès periòdicament a inspeccions a nivell europeu —com tots els altres estats subscriptors de la mateixa norma— per tal d'avaluar el nivell d'implantació efectiva de les disposicions i principis que hi són continguts.

El 18 de desembre de 2008 pot considerar-se una fita històrica en el desenvolupament i la millora de les relacions laborals al Principat d'Andorra. 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.

Tot i que d'ençà de l'entrada en vigor de la Llei 35/2008 s'ha pogut observar un avenç dins el marc de les condicions mínimes de compliment obligatori en què s'ha de desenvolupar la relació laboral individual, en l'aplicació dels drets col·lectius de representació i de negociació col·lectiva no es va aconseguir el grau d'assoliment desitjable. La dimensió reduïda de la gran majoria de les empreses andorranes, la manca de costum o tradició pel que fa a les relacions laborals col·lectives, la rotació elevada dels

íntegrament); l'article 5 (íntegrament); l'article 7 (apartats 1-10, íntegrament); l'article 8 (apartats 1-5, íntegrament); l'article 9 (íntegrament); l'article 10 (apartats 1-5, íntegrament); l'article 11 (apartats 1-3, íntegrament); l'article 12 (apartats 1-4, íntegrament); l'article 13 (apartats 1-4, íntegrament); l'article 14 (apartats 1-2, íntegrament); l'article 15 (apartats 1-3, íntegrament); l'article 17 (apartats 1-2, íntegrament); l'article 18 (apartat 4); l'article 19 (apartats 1, 3, 5, 7, 9, 11, 12); l'article 20 (íntegrament); l'article 23 (íntegrament); l'article 26 (apartats 1-2, íntegrament); l'article 30 (íntegrament), i l'article 31 (apartats 1-2).

assalariats en les empreses o l'absència d'afiliació de molts assalariats o empresaris a les organitzacions representatives corresponents s'han apuntat com a probables causes de la manca d'arrelament d'aquests drets col·lectius.

La darrera gran evolució en l'àmbit normatiu en matèria del dret laboral la constitueix l'aprovació per part del Consell General, en la sessió del 6 de desembre de 2018, de la Llei 31/2018, de relacions laborals (en endavant, LRL); la Llei 32/2018, qualificada d'acció sindical i patronal (en endavant, LQASP), i la Llei 33/2018, qualificada de mesures de conflicte col·lectiu (en endavant, LQMCC), en vigor a partir de l'1 de febrer de 2019.

La Llei de relacions laborals 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 Principat d'Andorra; 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 corresponsabilitat, amb l'objectiu de possibilitar el creixement econòmic i fomentar l'ocupació i de reforçar la representativitat de les parts de la relació laboral i impulsar l'exercici de la negociació col·lectiva.

La Llei qualificada d'acció sindical i patronal té com a objectiu fomentar la participació de les organitzacions sindicals i patronals, i dels altres agents socials, en el diàleg social.

La Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu té per finalitat desplegar aquest dret fonamental, contemplat a l'article 19 de la Constitució, mitjançant la regulació de les diverses mesures de conflicte col·lectiu que es poden plantejar, i que són el conflicte col·lectiu pròpiament dit, el dret de vaga i el dret de tancament patronal, instruments que permeten exercir la defensa dels interessos econòmics i socials dels assalariats i dels empresaris amb la seguretat jurídica necessària i exigible.

Amb l'aprovació d'aquestes tres lleis neix l'anomenat «Codi laboral»,<sup>7</sup> cos normatiu en matèria de dret laboral al Principat d'Andorra, compost per quatre llibres diferenciats: la Llei de relacions laborals, la Llei qualificada d'acció sindical i patronal, la Llei qualificada de les mesures de conflicte col·lectiu, i la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball.

7. Disposició final cinquena LRL.

## 1.3. Àmbit d'aplicació

---

### 1.3.1. Introducció

El dret laboral no abraça totes les formes de treball presents en el sistema productiu. El seu objecte és, en general, el treball assalariat o per compte aliè, és a dir, el que es presta voluntàriament per compte d'altri i sota el seu poder de direcció i organització, a canvi d'un salari o retribució.

Amb caràcter general, en parlar d'àmbit d'aplicació de la LRL no podem dissociar de delimitar les relacions laborals típiques que contempla la LRL amb tot el seu abast, les exclusions totals o parcials, el marc regulador i els principis generals que regeixen les relacions laborals.

### 1.3.2. Relacions laborals típiques

La Llei de relacions laborals és aplicable a totes les relacions laborals que es desenvolupen al Principat d'Andorra. També és aplicable a les 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.<sup>8</sup>

### 1.3.3. Exclusions

L'article 2 LRL, sota l'epígraf «exclusions», regula aquelles prestacions de treball per compte aliè que queden totalment fora de l'àmbit d'aplicació de l'esmentada llei i aquelles que en queden parcialment fora o en què la llei és aplicable amb caràcter no imperatiu o subsidiari (les anomenarem, genèricament, exclusions parcials).

#### 1.3.3.1. Exclusions totals

- 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 porti a terme d'una manera 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'assalariades de les persones que els duen a terme. La LRL considera familiars el

8. Art. 1 LRL.

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.

- 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, portant a terme 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.

### **1.3.3.2. Exclusions parcials**

#### *1.3.3.2.1. Relacions laborals de caràcter especial*

La LRL contempla una sèrie de relacions laborals de caràcter especial. Aquest tipus de relacions poden considerar-se de caràcter laboral i en la seva regulació preval la llibertat de pacte entre les parts. Respecte d'aquestes, les disposicions de la LRL són de caràcter no imperatiu i subsidiari d'allò expressament pactat.

Són relacions laborals de caràcter especial les següents:

- a) Les dels penats en les institucions penitenciàries.
- b) Les dels artistes en espectacles públics.
- c) Les dels esportistes professionals.
- d) Qualsevol altre treball que sigui declarat expressament com a relació laboral de caràcter especial per una llei.
- e) La dels monitors de les escoles d'esquí. En aquest cas, el caràcter no imperatiu i subsidiari de la LRL ho és únicament pel que fa referència als aspectes relatius a la determinació de la jornada diària i setmanal de treball i a la planificació horària. Els monitors de les escoles d'esquí 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 en cada període de dues setmanes es gaudeixi almenys de dues jornades completes de descans.

#### 1.3.3.2.2. *Relacions laborals d'inclusió sociolaboral*

Es tracta de les dels usuaris del Programa d'inclusió sociolaboral del Govern, mentre estiguin donats d'alta com a assalariats del Programa; i les dels assalariats amb discapacitat que treballin com a usuaris d'algun dels programes d'inclusió laboral que es desenvolupin dins el marc de la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat. A aquestes relacions ens referirem més endavant en tractar de les modalitats específiques de contractes laborals.

#### 1.3.4. **Jerarquia normativa**

L'article 3 LRL estableix una relació jeràrquica de les normes i disposicions que regulen els drets i obligacions derivats de la relació laboral, que són les següents:

- 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.

#### 1.3.5. **Principis generals**

L'article 4 LRL estableix un seguit de principis generals que sempre s'han de tenir presents dins el marc de les relacions laborals entre els empresaris i les persones assalariades englobades en la LRL; i, especialment, a l'hora d'aplicar, interpretar i executar les disposicions del citat cos normatiu.



#### **1.3.5.1. Principi de bona fe**

Amb caràcter general, tant l'empresari com la persona assalariada han d'obrar de bona fe en l'execució del contracte de treball. Aquest principi, anomenat principi de bona fe, es manifesta principalment, en sentit invers, en el deure d'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 col·lectivament, en pot demanar als tribunals la declaració de nul·litat.

#### **1.3.5.2. Principi d'aplicació de disposició més beneficiosa per a la persona assalariada**

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

Cal l'anàlisi de supòsits concrets per tal de valorar l'abast concret d'aquest principi respecte, per exemple, de la jerarquia normativa esmentada a l'apartat precedent.

#### **1.3.5.3. Principi in dubio pro operario**

Es tracta d'un principi essencial, invocat d'una manera recurrent i continuada pels nostres tribunals.

Les disposicions de la LRL són imperatives en els termes en què hi són previstos. Llevat d'indicació contrària en la mateixa llei —per als casos, per exemple, de subsidiarietat i prevalença de l'acord entre parts—, constitueixen uns mínims irrenunciabls 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 assajant d'emparar preferentment els interessos de la persona assalariada, que es considera la part dèbil en la relació laboral respecte de l'empresari.

## 2. El contracte de treball

---

### Presentació

---

En el present tema estudiarem la figura contractual vertebral que constitueix la plasmació de l'inici de la relació laboral: el contracte de treball.

Ens centrarem en l'estudi de la seva naturalesa jurídica i les seves classes, així com el seu contingut característic: subjectes, pactes típics i suspensió dels seus efectes.

En tractar dels subjectes del contracte de treball, aprofundirem en la posició típica de l'empresari i de la persona assalariada a l'inici de la relació laboral.

Pel que fa a les classes del contracte de treball, farem una anàlisi exhaustiva de les diferents tipologies, que agruparem en dues grans categories: els contractes de treball per raó de la seva durada (contracte per temps indefinit, contracte per durada determinada o per una obra concreta o servei concret, contracte per temporada, contracte a temps parcial, contracte fix de caràcter discontinu, contracte d'interinitat o substitució temporal, contracte per a treballs de curta durada, contracte per sessions) i els contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació (contracte de menors d'edat, contracte d'aprenentatge o formació, contracte d'inclusió sociolaboral, contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat, contracte de pràctiques formatives remunerades, Contracte de releu o successió, contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada, contracte de treball a distància o teletreball).

Finalment, es referirem als diferents supòsits en què el contracte de treball pot quedar en suspens.

### 2.1. Disposicions generals

---

#### 2.1.1. Definició del contracte de treball

##### 2.1.1.1. Concepte legal<sup>9</sup>

El contracte de treball és aquell en virtut del qual una persona (el treballador) es compromet lliurement a prestar personalment un treball per compte

9. Art. 5.1 LRL.

d'una altra persona, física o jurídica (l'empresari), dins de l'àmbit de l'organització i direcció (l'empresari), mitjançant una remuneració de qualsevol naturalesa, anomenada salari.

#### **2.1.1.2. Elements essencials del contracte de treball**

A partir del concepte de contracte de treball en podem extreure els elements essencials o notes definitòries.

El contracte de treball, que origina el naixement de la relació laboral, es caracteritza perquè crea obligacions i drets per a ambdues parts. Segons l'article 10 LRL, la persona assalariada assumeix com a obligació principal prestar un servei o dur a terme una obra per compte de l'empresari; i, en contraprestació, percep una remuneració anomenada salari. És cert que la persona assalariada ha d'executar la seva prestació d'acord amb les instruccions i directrius donades per l'empresari i amb la diligència deguda, però també ho és que el primer es pot negar a executar les ordres contràries a la llei si comporten un incompliment de les mesures de seguretat i d'higiene i si exposen el treballador a un risc superior al propi de l'exercici de la seva professió.

El contracte de treball és un contracte que pot ser qualificat com a onerós, consensual, bilateral i formal.

El contracte de treball, sigui quina sigui la seva durada o modalitat, s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit<sup>10</sup> i amb cada un dels assalariats.

En cap cas la manca de formalització escrita quan és exigida pot comportar cap efecte perjudicial per a la persona assalariada.

En el contracte de treball hi han de figurar totes les circumstàncies de la relació laboral entre l'empresari i la persona assalariada.

Cal precisar que hi ha diferents aspectes de la relació laboral que poden estar recollits en reglaments interns de l'empresa. Ara bé, aquesta normativa només pot ser al·legada en perjudici de la persona assalariada si en el contracte de treball s'especifica que, prèviament, se n'hi ha lliurat un exemplar.

Qualsevol modificació dels reglaments interns de l'empresa o promulgació de nous amb posterioritat a la data de signatura del contracte de treball ha de ser comunicada per l'empresari a la persona assalariada d'una manera fefaent, ja sigui mitjançant els representants de les persones assalariades, si n'hi ha, ja sigui directament a les persones assalariades. Les disposicions que comportin noves obligacions per a les persones assalariades han de

10. Art. 5.2 LRL.

ser acceptades per aquestes perquè els siguin oposables, ja sigui amb el seu consentiment individualitzat, ja sigui mitjançant l'aprovació de la dita reglamentació via acord o conveni col·lectiu. En aquest darrer cas, l'obligatorietat de les noves regulacions serà efectiva mitjançant les regles d'efectivitat i entrada en vigor d'aquests instruments de negociació col·lectiva.

#### 2.1.1.2.1. *Dependència i alienitat*

Perquè hi hagi contracte de treball és imprescindible que s'intercanviïn, entre el treballador i l'empresari, un treball dependent i un salari garantit aliè als riscos de l'empresa. Així doncs, dependència i alienitat són considerats els elements essencials del contracte de treball, puix que, sense la seva concurrència, no podem parlar de contracte de treball.

- *Dependència.* La dependència o subordinació del treball significa que l'empresari és qui organitza el treball, dona les ordres i sanciona el treballador en cas d'incompliment de les seves obligacions. En cada contracte de treball la dependència posseeix una major o menor gradació, segons les característiques de l'activitat que es porti a terme i el lloc de treball que s'ocupi. Així, per exemple, existirà una major dependència en un contracte de peó de la construcció que en un contracte d'un treballador amb funcions directives.
- *Alienitat.* L'alienitat del treballador significa que la seva retribució es troba garantida, amb independència dels beneficis o pèrdues de l'empresari, això és, amb independència dels riscos de l'empresari. El treballador, per la seva prestació laboral dependent, percebrà de l'empresari, en qualsevol cas, una compensació econòmica garantida, sense que es vegi afectada pel risc de pèrdua. El treballador, així, compleix la seva obligació amb la mera posada a disposició de l'empresari i execució de les obligacions que li són exigibles en mèrits d'allò previst en el contracte de treball, amb independència dels resultats de l'empresari.

Sens perjudici del que s'ha dit, existeixen contractes de treball en què els treballadors participen en major o menor mesura dels beneficis empresarials. Això succeeix quan s'estableixen modalitats de retribució en funció dels beneficis de l'empresa (participació en els beneficis) o als resultats (comissions o primes de rendiment). Nogensmenys, en tots aquests casos aquestes retribucions és procedent que s'instrumentin com a complements salarials, i sempre resulta garantit per al treballador un salari fix base, tingui o no beneficis l'empresari-patró, o s'asseixin o no per part del treballador els resultats pretesos pel patró.

Inversament, també hi ha vegades en què l'alienitat en la retribució es perd excepcionalment amb caràcter temporal en el contracte de treball. Això

s'esdevé quan se suspèn el contracte de treball per causes no imputables a l'empresari, concretament per cas fortuït o per força major.<sup>11</sup>

## **2.1.2. Qualificació jurídica del contracte de treball**

### **2.1.2.1. Qualificació jurídica del contracte de treball i àmbit d'aplicació de la Llei de relacions laborals**

Abans d'entrar a tractar la qualificació jurídica del contracte de treball pròpiament dita, és convenient aturar-nos breument a diferenciar aquest punt de l'àmbit d'aplicació de la Llei de relacions laborals. Aquest segon aspecte l'hem pogut tractar en un apartat anterior i cal tenir present que es troba ubicat en un àmbit més genèric que el tractament del contracte de treball.

En aquells àmbits exclosos totalment de la Llei de relacions laborals, no podem parlar de relació laboral; i, per tant, menys encara de contracte de treball. L'anàlisi de la qualificació jurídica del contracte de treball només la podem situar dins el marc de les relacions laborals.

### **2.1.2.2. Dificultats per a la qualificació jurídica del contracte de treball**

La qualificació jurídica d'una relació laboral entre dues persones es fa difícil, de vegades, degut a dues grans raons diferents i connectades entre elles:

- L'existència de contractes afins al contracte de treball amb perfils igualment difusos.
- La presència freqüent d'una interessada voluntat simuladora en les parts contractants.

#### *2.1.2.2.1. Els contractes afins*

La coexistència jurídica del contracte de treball amb una sèrie de contractes veïns o afins, de perfils difusos i ambigus, origina en realitat una sèrie de «zones grises» de qualificació jurídica dubtosa.

D'una banda, en el contracte de treball, la dependència és graduable i indeterminada i l'alienitat en els riscos de vegades desapareix, i altres vegades, sense desaparèixer, es fa difícil distingir-la quan existeixen pactes de participació en beneficis o de pagament amb càrrec a comissions.

D'altra banda, existeixen dificultats per a delimitar el contracte de treball d'altres contractes civils o mercantils (com el contracte d'arrendament de

11. Art. 41 LRL.

serveis, el contracte d'execució d'obra, el contracte de transport, el contracte de comissió, el contracte de mandat, etc.), en els quals també s'intercanvien treball i retribució, encara que no sigui treball dependent amb retribució garantida, sinó treball independent o autònom per un preu, i que no tenen establerts límits clars amb el contracte de treball.

En aquest mateix ordre d'idees, també existeixen dificultats a la pràctica per a distingir el contracte de treball del contracte de societat. Això s'esdevé amb la figura del «soci industrial», l'aportació societària del qual pot, de fet, consistir en una prestació laboral subordinada i la participació del qual en els riscos societaris no és fàcil distingir-la d'una participació en beneficis de caràcter salarial. En qualsevol cas, cal tenir present que l'article 10.b LRL disposa que és persona assalariada el soci que presta un servei o realitza una obra per compte de la societat de la qual és soci, sota la direcció dels òrgans socials, a canvi d'un salari.

#### *2.1.2.2.2. La simulació contractual*

És freqüent, així mateix, l'apreciació d'una voluntat maliciosa en les parts contractants, especialment en l'empresari, dissimulant el contracte de treball mitjançant la simulació d'un dels contractes afins abans indicats (civils o mercantils), per estalviar-se així l'aplicació del règim jurídic dels contractes laborals, més costós per a l'empresari. De vegades, al contrari, l'interès en el frau és del treballador que pretén la contractació laboral simulada per beneficiar-se de la seguretat social.

### **2.1.2.3. Factors a tenir en compte en la qualificació jurídica**

#### *2.1.2.3.1. Presumpció de laboralitat*

De bell antuvi, cal recordar que és irrellevant jurídicament la intitulació jurídica que les parts facin d'una determinada relació laboral, puix que el que és important, a efectes de qualificació jurídica contractual, no és el que les parts diuen, sinó el que les parts fan. Aquest aspecte figura reconegut per la nostra jurisprudència des de ja fa molts anys.<sup>12</sup>

#### *2.1.2.3.2. Recurs al sistema d'índicis*

En analitzar el supòsit de fet s'haurà de constatar l'existència dels elements essencials del contracte de treball (dependència i alienat) o dels

12. «Les coses són el que són, o el que es desprèn del seu contingut, amb independència d'etiquetes o denominacions jurídiques més o menys certeres, però d'origen purament convencional» (Sentència del Jutge d'Apel·lacions del 29 de novembre de 1955).

seus oposats (independència i assumpció de riscos). Per fer això, s'haurà de recórrer als indicis o als seus signes d'exteriorització, derivats dels fets analitzats.

És obvi que ens podem trobar en situacions en què tant l'existència d'indis com la seva interpretació faci realment difícil determinar si ens trobem o no davant d'un contracte de treball.

Existeixen dos tipus d'indis:

a) *Indis de dependència*. A tall d'exemples il·lustratius, poden considerar-se indis de relació de dependència:

- L'execució personal de la prestació.
- La submissió a una jornada i a un horari de treball.
- L'assiduïtat del treball (reiteració del treball durant tots els dies laborables).
- L'exclusivitat del treball.
- La inserció en una organització empresarial i l'absència d'una organització empresarial autònoma per part del treballador.
- L'aplicació de sancions al treballador per part de l'empresari.
- El compliment de les obligacions d'afiliació, alta i cotització a la seguretat social.
- L'assistència a un centre de treball.

b) *Indis d'alienitat*. A tall d'exemples il·lustratius, poden considerar-se indis de constatació del requisit d'alienitat:

- La no aportació per part del treballador dels mitjans o instruments de treball (matèries primeres, estris, maquinària, vehicle de transport, instal·lacions, etc.).
- L'apropiació per part de l'empresari del producte elaborat pel treballador. Aquest indi no resulta útil quan es tracta d'una activitat de serveis.
- L'existència d'una contraprestació econòmica al treball la quantia de la qual, comparada amb la dels salaris dels treballadors de la mateixa localitat o zona i activitat, no revela un lucre o benefici especial, sinó que resulta equivalent a la d'aquells.
- L'existència de remuneració o la percepció del salari mínim interprofessional.
- El caràcter fix o periòdic de la remuneració percebuda.

c) *La retribució salarial*. Les normes laborals tenen com a destinatari el treballador que porta a terme una prestació de serveis a canvi d'una retribució, que és el salari. Per això, quan el treball es presta a canvi d'un salari, la relació es considera laboral, amb independència del caràcter econòmic o no de l'activitat en la qual es contracta el treballador, així com de la finalitat altruista o lucrativa perseguida per l'empresari.

#### **2.1.2.4. Diferències entre el contracte de treball i altres contractes dins l'àmbit civil i mercantil**

Després de tractar, en general, els diferents tipus d'aspectes i d'indicis que poden ajudar a determinar si la relació de prestació de serveis entre ambdues persones és de caràcter laboral o no, pot ser interessant fer menció de la diferenciació concreta d'alguns models contractuals que tot sovint poden confondre's amb un contracte de treball.

##### *2.1.2.4.1. Contracte de treball i contracte d'execució d'obra*

Els indicis que diferencien el contracte laboral d'obra o servei determinat i el contracte civil d'execució d'obra són:

- La realització de l'obra amb subministrament de material per part d'aquell qui encarrega l'obra o n'és part interessada.
- El desenvolupament de l'activitat dins de les dependències de l'empresa, facilitant així el control per part de l'empresari.
- La remuneració per hores i no a preu alçat per unitat.
- Que el contractista que executa l'obra o servei no sigui un veritable empresari, amb organització i autonomia pròpies.

##### *2.1.2.4.2. Contracte de treball i contracte de mandat*

Els indicis que demostren l'existència d'un contracte de mandat extralaboral (amb funcions, entre d'altres, de representació de la societat) són:

- La no subjecció a horari.
- La possibilitat de contractar altres treballadors.
- El pagament d'impostos derivats de l'existència d'una organització empresarial.
- La falta de dependència o el simple sotmetiment a instruccions.



### 2.1.3. Jurisdicció i procediment<sup>13</sup>

La jurisdicció civil ordinària és competent per entendre dels conflictes derivats de la interpretació i l'execució dels contractes laborals d'acord amb la legislació vigent en matèria de procediment laboral.

### 2.1.4. Prescripció i caducitat<sup>14</sup>

La Llei de relacions laborals preveu dos terminis diferents de prescripció de les accions derivades del contracte de treball.<sup>15</sup> Amb caràcter general,

13. Art. 8 LRL.

14. Art. 9 LRL.

15. «Així, en relació al terreny d'aplicació respecte de la prescripció i de la caducitat, hem pogut precisar que "la caducitat només afecta les reclamacions d'indemnitzacions per acomiadament fet en forma indeguda, improcedent o injustificat, tal que previstes en l'article 98 del mateix Codi» (Sentència del Tribunal Superior de Justícia, Sala Civil, 162/11 del 29 de setembre de 2011 i 43/2015 del 23 de juliol de 2015 *a contrario* que concerneixen casos de reclamació de la indemnització de l'article 90.1 del Codi). «La caducitat afecta només aquestes reclamacions per acomiadament, però les afecta totes sense excepcions» (Sentència del Tribunal Superior de Justícia, Sala Civil, Causa TSJC-0000414/2016, del 20 de gener de 2017).

«...III. S'ha d'antuvi de resoldre l'excepció de caducitat de l'acció en indemnització per acomiadament il·legal, formulada pel Sr. V.S.P. En el present cas no es tracta d'un acomiadament del treballador per part de l'empresari previst pels articles 70 i/o 72 de la Llei sobre el contracte de treball, sinó d'un desistiment justificat del treballador per falta o retard en el pagament del salari, regulat per les disposicions de l'article 75 de la mateixa Llei. L'article 7 de la Llei estableix que la reclamació d'indemnitzacions per desistiment unilateral del treballador té un 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 3 dies de treballs seguits. Malgrat que l'article 75 de la Llei exigeix que el desistiment justificat del treballador 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, la Sra. R.L.C. no va efectuar cap comunicació escrita del seu desistiment a l'empresari. La teoria desenvolupada per la part recurrent segons la qual les disposicions de l'article 7 de la Llei relacionades a la reclamació d'indemnització per desistiment unilateral només es refereixen a les reclamacions formulades per l'empresari contra el treballador pels perjudicis que pugui ocasionar-li un desistiment unilateral del mateix, és molt interessant i subtil, però no pot prosperar pels motius que segueixen. El requisit de la carta de comunicació previst per la Llei és d'obligatori compliment per l'empresari en matèria d'acomiadament, i pel treballador en matèria de desistiment, i és a comptar de la seva recepció que s'ha de computar el termini normal de caducitat de l'acció en indemnització. Aquest termini de caducitat és de 30 dies, però si l'empresari no compleix el requisit d'entregar la carta de comunicació al treballador, el termini és de 60 dies a comptar d'un esdeveniment establert clarament la voluntat d'acomiar el treballador, com impedir-li treballar a l'empresa o deixar de pagar-li el salari, ja que aquest incompliment no ha de perjudicar el treballador. En canvi, en matèria de desistiment unilateral del treballador, el termini de caducitat sempre és de 30 dies perquè l'incompliment de l'obligació del treballador d'entregar a l'empresari una carta comunicant-li el seu desistiment justificat no pot beneficiar el mateix treballador i tenir per conseqüència allargar el termini normal de caducitat de 30 dies més. En conseqüència, si el termini de caducitat de 30 dies de l'article 7, apartat tercer de la Llei s'aplica a les accions en reclamació d'indemnitzacions de l'empresari contra el treballador pels perjudicis ocasionats per un desistiment que no sigui justificat, s'aplica igualment a les reclamacions dels treballadors en indemnització de l'article 76 per desistiment justificat. Atès que en el cas d'autes no és discutit que la Sra. R.L.C. va rescindir unilateralment la relació laboral el dia 9 d'agost del 2008 i que va presentar la seva demanda en indemnització el dia 24 de setembre del 2008, força és

les accions derivades del contracte de treball prescriuen al cap d'un any. Excepcionalment,

- La reclamació d'indemnitzacions per acomiadament no causal i per causes objectives o disciplinàries té un termini de caducitat de 40 dies hàbils a comptar del moment en què la persona assalariada té coneixement de l'acomiadament, ja sigui per comunicació escrita, ja sigui perquè se li ha impedit treballar o accedir al lloc de treball, ja sigui per qualsevol altra actuació de l'empresari que ho indiqui així.
- La reclamació d'indemnitzacions per desistiment de la persona assalariada té el termini de caducitat de 40 dies hàbils a comptar del moment en què l'empresari té coneixement del desistiment unilateral, ja sigui mitjançant comunicació escrita, ja sigui per absència injustificada al treball de la persona assalariada durant almenys tres dies de treball seguits.

## 2.2. Subjectes del contracte de treball

---

Les dues parts del contracte de treball són la persona assalariada i l'empresari.

### 2.2.1. La persona assalariada

Amb caràcter general, es considera persona assalariada la persona física que s'obliga lliurement a prestar un servei o a realitzar una obra per compte de l'empresari, dins el seu àmbit d'organització i/o sota la seva direcció, a canvi d'un salari.

Es considera també persona assalariada el soci que presta un servei o realitza una obra per compte de la societat de la qual és soci, sota la direcció dels òrgans socials, a canvi d'un salari.

### 2.2.2. L'empresari

S'acostuma a dir que el concepte o la noció laboral d'empresari no és pròpiament una definició legal, sinó que constitueix un concepte translatiu respecte de la persona assalariada. Una vegada definida la figura del treballador, que identifica qui pot ostentar aquesta condició, l'altra part de la relació laboral queda delimitada pel simple fet de contractar mà d'obra assalariada.

Pel que respecta als tipus d'empreses o empresaris, la pròpia norma laboral ens proporciona els elements rellevants per a poder efectuar una classificació. És la forma jurídica que l'empresa adopti el que més transcendència tindrà a aquests efectes. Que es tracti d'un empresari individual o d'una persona jurídica, així com la classe de societat que es constitueixi, seran els criteris emprats per a elaborar una tipologia de les empreses.

Altres dades afegides —com l'existència de finalitats lucratives, el fet que es reuneixin o no les condicions de veritable empresari en sentit mercantil, o el règim jurídic, públic o privat, a què l'empresa se sotmeti— poden tenir certes repercussions en la modulació d'algunes de les solucions que es contenen en les regles juridicolaborals, però no criteris definidors de la posició de l'empresari en les relacions de treball.

Segons el que es preveu en l'article 11 LRL, es consideren empresaris:

- Tota persona física o jurídica legalment autoritzada a exercir una activitat al Principat d'Andorra, amb ànim de lucre o sense, que percep el producte del treball dels seus assalariats i els dirigeix i remunera mitjançant salari.
- Les empreses de treball temporal legalment autoritzades a exercir aquesta activitat, encara que el poder de direcció l'exerceixi l'empresa usuària.
- Les comunitats de béns, associacions, clubs esportius o d'oci o qualsevol persona física o jurídica que tingui assalariats.

#### **2.2.2.1. L'empresari com a titular d'una organització**

L'element o component organitzatiu de l'empresa té repercussions interessants en la delimitació de la posició jurídica de l'empresari. La pròpia noció d'empresa —i, per extensió, la d'empresari— ens duu a un model organitzatiu típic.

L'empresa es caracteritza essencialment per ser una organització, és a dir, un conjunt ordenat de factors personals i patrimonials aplicats a una finalitat productiva.

Des del punt de vista del dret laboral, l'ocupador és qui ostenta, sigui quin sigui el títol jurídic en virtut del qual ho faci, la capacitat ordenadora de les diverses relacions i prestacions de serveis que integren o conformen el factor treball dins de l'empresa. És qui organitza i rep efectivament la prestació de serveis dels treballadors assalariats.

Per tot el que s'ha dit, el que és determinant a l'hora de definir la posició de l'empresari en la relació laboral és: d'una banda, que és a qui corresponen, com a titular de l'empresa, establiment o indústria, les facultats pròpies de gestió, organització i direcció de les diverses prestacions de

treball que allí conflueixen, i de l'altra, que el resultat, benefici o utilitat que es deriven de la prestació d'aquest treball revertiran d'una manera més o menys directa en l'esfera patrimonial de l'empresari. La contrapartida d'això és que serà aquest darrer qui assumirà els riscos inherents al desenvolupament de l'activitat productiva i suportarà els costos, càrregues i responsabilitats corresponents.

Així, la titularitat de l'empresa, el control i la capacitat de decisió sobre els diversos factors i recursos que la integren, el benefici o utilitat i l'assumpció del risc són els elements inherents a l'empresa i a la figura de l'empresari. La identificació d'aquest darrer s'haurà de dur a terme esbrinant qui és veritablement qui exercita aquestes facultats organitzatives i directives, qui deté el poder de decisió, qui obté el resultat de l'activitat o se'n beneficia i qui n'assumeix el risc.

## 2.3. Pactes típics del contracte de treball

---

L'autonomia de la voluntat permet que les parts del contracte puguin incorporar al seu contingut determinades clàusules, els requisits mínims de les quals figuren recollits en diferents preceptes de la Llei de relacions laborals. Les clàusules que esmentem a continuació són algunes de les més característiques.

### 2.3.1. Període de prova<sup>16</sup>

#### 2.3.1.1. Concepte

El període de prova serveix a l'empresari per a comprovar, durant un temps limitat i *in situ*, si el treballador reuneix les característiques personals i professionals adequades. Al mateix temps, el treballador també podrà verificar si li convé o no mantenir el vincle.

El període de prova no és una fase prèvia a la contractació laboral, sinó que s'hi integra. Si hi ha període de prova hi ha contracte de treball.

El període de prova es pot pactar tant en els contractes de treball de durada indefinida com en els de durada determinada.

#### 2.3.1.2. Forma

Quant a la forma, el període de prova s'ha de pactar per escrit, tant per als contractes de durada indeterminada com per als de durada determinada.

16. Art. 6 LRL.

No s'admet que el pacte en relació amb el període de prova sigui acordat amb posterioritat al moment de formalitzar la relació. En aquest cas, caldria considerar-lo un pacte abusiu i, per tant, viciat de nul·litat susceptible d'anul·labilitat.

No és possible pactar un període de prova si el treballador ja havia estat contractat anteriorment per l'empresa en un lloc de treball de les mateixes característiques, en els tres anys anteriors, independentment de la durada de la relació laboral anterior.

### **2.3.1.3. Durada**

Quant a la durada, amb caràcter general no pot ser superior a dos mesos, si bé aquest període pot ser modificat per conveni col·lectiu i també és diferent en funció del salari pactat.

Si el salari pactat és igual o superior a tres vegades el salari mínim vigent, el període de prova es pot fixar per un termini màxim de tres mesos, i si el salari pactat és igual o superior a cinc vegades el salari mínim vigent, el període de prova es pot fixar per un termini màxim de sis mesos.

El temps treballat durant el període de prova computa, a tots els efectes, en l'antiguitat de la persona assalariada a l'empresa.

### **2.3.1.4. Resolució**

Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresari poden rescoldre lliurement en qualsevol moment el contracte establert, sempre que es faci per escrit i d'una manera fefaent.

## **2.3.2. Prohibició de competència<sup>17</sup>**

Per mitjà d'aquest pacte, l'empresari pretén aconseguir una protecció adequada enfront de la posició privilegiada assolida per aquell treballador que, en el desenvolupament de la seva prestació laboral, ha tingut accés a determinades dades i relacions essencials o importants.

Cal precisar que la Llei de relacions laborals, si bé contempla el principi general de no competència durant la vigència de la relació de treball, només el preveu a la finalització del contracte de treball per a aquelles persones treballadores la comesa de les quals hagi consistit en tasques de direcció i organització o altres que per la seva naturalesa comportin l'ad-

17. Art. 47 LRL.

quisició de coneixements l'aplicació posterior dels quals pot comportar un perjudici per a l'empresa.

Durant l'execució del contracte, tota persona assalariada ha de guardar fidelitat a l'empresa i no competir-hi ni directament ni treballant per a una altra empresa del mateix ram d'activitat, llevat d'autorització expressa.

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

La prima de no competència és pagadora durant la vigència del contracte de treball.

El pacte de no competència, pagador a la finalització del període de no competència, ha de ser formulat per escrit quan s'estableix la relació laboral, o, alternativament, durant la seva vigència, o fins i tot en la formalització d'una resolució de mutu acord de la relació laboral.

L'abast i el contingut d'aquest pacte no són pacífics. Vegem un parell de regles que cal tenir en compte:

- Constitueix un requisit essencial per a la validesa de la clàusula i, per consegüent, la seva absència n'ha de comportar la declaració de nul·litat.
- Per a la validesa «formal» del pacte de no competència és suficient fixar una compensació determinada o determinable. Això no obstant, els tribunals, atenent criteris d'equitat, comproven el caràcter «adequat» i proporcional de la clàusula. Cal, doncs, anar molt amb compte, ja que si no s'emmarquen bé la quantificació de la clàusula i la seva proporcionalitat, pot ser declarada nul·la.

### **2.3.2.1. Conseqüències de l'incompliment**

#### *2.3.2.1.1. Incompliment per part de la persona assalariada*

En cas d'incompliment per part de la persona assalariada, l'empresa pot reclamar la part proporcional de la prima percebuda indegudament. Aquesta obligació, però, no és aplicable en el cas de contractes que s'hagin resolt per motius imputables a l'empresa.

A partir del moment que el pacte produeix els seus efectes característics, el contracte de treball ja no té vigència, motiu pel qual no hi ha lloc a plantejar-se cap mesura de caràcter disciplinari en l'àmbit laboral. Únicament serà procedent demanar el cessament de l'activitat prohibida.

Això no obstant, la dificultat pràctica d'aquesta solució obliga a reconduir la qüestió cap a la possibilitat d'exigir a l'empleat la corresponent indemnització per danys i perjudicis, que caldrà establir de conformitat amb el menyscapse efectivament acreditat per la contrapart.

La compensació pot aparèixer prefixada i quedarà circumscrita, normalment, a la devolució d'allò abonat per l'empresa amb motiu de la limitació de la llibertat professional. Ara bé, sempre hi haurà lloc a establir una quantitat superior que inclogui no solament les quantitats pagades, sinó també un complement per a satisfer la responsabilitat superior de naturalesa compensatòria.

#### *2.3.2.1.2. Incompliment per part de l'empresari*

L'empresari incompleix quan no paga la compensació acordada. En aquest cas, el treballador quedarà alliberat de l'obligació assumida i fins i tot podrà reclamar els danys i perjudicis soferts pel període en què hagi estat vigent el pacte.

Tanmateix, no es podrà apreciar incompliment i l'empleat no podrà reclamar l'abonament de la contrapartida quan el risc de competència no sigui real.

### **2.3.3. Pacte de permanència per formació<sup>18</sup>**

Es tracta d'un pacte essencialment vinculat a la formació de la persona assalariada a càrrec de l'empresari.

Aquest pacte de permanència està justificat pel desig de l'empresari de retenir aquelles persones treballadores la qualificació de les quals ha costejat amb finalitats concretes.

En el cas que l'empresa doni una formació a la persona assalariada, es pot pactar expressament l'obligació de romandre a l'empresa durant un cert període de temps, una vegada adquirida la formació i/o superada la prova que ho acrediti. L'esmentat període de temps no pot ser superior al doble de la durada de la formació rebuda. S'entén per durada de la formació tot el període de temps en què es porta a terme la formació, independentment de la intensitat horària, diària, setmanal o mensual de la formació.

18. Art. 46 LRL.

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

S'exclou expressament la formació obligatòria rebuda pels assalariats en matèria de seguretat i prevenció de riscos laborals, en aplicació del que disposa la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

S'entén per despeses de formació el cost dels cursos de formació, les dietes, les pernoctacions, els desplaçaments i les hores invertides en la formació dins o fora dels horaris laborals i que hagin estat retribuïdes com a hores ordinàries de treball.

Si la persona assalariada incompleix l'obligació de permanència pactada, l'empresa pot descomptar de la quitança l'import que resulti d'aplicar la graduació proporcional i, si és el cas, reclamar l'import restant davant la jurisdicció competent.

#### **2.3.4. Treball en exclusiva<sup>19</sup>**

Es pot pactar la dedicació exclusiva a l'empresa, mentre duri la relació laboral, amb prohibició que la persona assalariada treballi per a una altra empresa o autònomament. En aquest cas, s'ha de fer constar la compensació econòmica adequada que es pacti per la dita exclusivitat, la qual no pot ser inferior al 15 % del salari fix.

La prima d'exclusivitat té la consideració de salari, amb la categoria de complement salarial, i, per tant, no integrada en el salari base.

## **2.4. Durada del contracte de treball**

---

En el següent apartat 2.5 parlarem de les classes de contractes de treball, entre les quals les classes de contractes de treball per raó de la seva durada. Sens perjudici d'això, la regulació de la vigència del contracte de treball és una matèria de particular transcendència en el dret del treball, en el qual la contraposició dels interessos entre les parts, intrínseca a les relacions laborals, es manifesta amb una intensitat especial. Mereix, per tant, una atenció particular.

19. Art. 48 LRL.



### **2.4.1. La contraposició d'interessos en la regulació de la durada del contracte de treball**

Des de la perspectiva de l'empresari, es pretindrà el màxim ajust entre el temps en què es desenvolupa l'activitat productiva i el temps dels contractes de treball necessaris per a desenvolupar-la, de manera que l'empresari pugui disposar de mà d'obra en els moments en què és necessària i prescindir-ne quan no es necessita. Per aquest motiu, en molts casos, la contractació temporal resultarà més adequada per a l'empresari. De la mateixa manera i en aquest mateix ordre d'idees, també defensarà la seva llibertat d'empresa per a contractar lliurement d'acord amb les seves necessitats productives.

Al contrari, per als treballadors, l'estabilitat en el treball duu inherents certes condicions de benestar i seguretat personal i familiar que també cal tenir en compte; i, el que és més transcendent des de la perspectiva jurídica, aquesta estabilitat afavorirà també una major llibertat en l'acceptació o refús de determinades condicions de treball. D'altra banda, alguns drets laborals demanen una certa prolongació en la relació de treball per a ser reconeguts o es quantifiquen precisament en funció del temps dels serveis (antiguitat, vacances, indemnitzacions, pensions, etc.).

Juntament amb aquests interessos, també des de perspectives més generals es manifesta la importància de l'estabilitat del treball. Per a les relacions sindicals, és clar que la precarietat laboral debilita la sindicació i l'actuació col·lectiva. En matèria de prevenció de riscos laborals, el treball estable contribueix a una major seguretat i a una menor sinistralitat. Respecte de la formació professional, també és beneficiosa una certa prolongació en la vida dels contractes de treball que la faci rendible en benefici de l'empresa que la costreja. També contribueix a incrementar certes despeses de gestió de personal la rotació temporal del treball.

És clar que aquests i altres interessos han de ser, efectivament, objecte de valoració a l'hora de regular la vigència de la contractació laboral.

Al Principat d'Andorra, la problemàtica a l'hora de decidir formalitzar contractacions per durada determinada o per durada indefinida podria considerar-se inferior respecte de l'existent en estats de l'entorn, principalment a causa de l'existència de l'acomiadament no causal. L'existència d'aquesta figura provoca que, en el moment de procedir a les contractacions, els dubtes per part de l'empresari a l'hora de formalitzar contractacions per durada indefinida siguin inferiors que si no existís aquesta figura legal. Aquesta realitat, si bé permet que el percentatge de contractacions per durada indefinida sigui molt rellevant, trasllada la problemàtica al moment

en què l'empresari considera que ha de prescindir dels serveis del treballador acudint a l'esmentada figura del comiat no causal.

### **2.4.2. La determinació de la vigència del contracte de treball**

Conforme al criteri de la durada o vigència del contracte de treball, aquest pot ser temporal —o de durada determinada— o indefinit. En el primer, cal que s'acordi des de l'inici, en el mateix contracte, un termini o moment extintiu, mentre que en el segon no es predetermina aquest moment de finalització.

Aquesta predeterminació contractual de la seva finalització pot adoptar formes diverses. Pot tractar-se d'un termini (p. ex.: sis mesos), que es computa, en principi, en temps natural o de calendari, no en temps hàbil o de serveis —dies de prestació dels serveis—. No obstant això, les parts també poden pactar la interrupció d'aquest termini quan concorri alguna causa de suspensió del contracte de treball (p. ex.: una baixa mèdica per incapacitat temporal o un descans de maternitat). També es pot pactar un termini resolutori, que al seu torn pot ser temporalment cert quant al moment de la seva aparició (p. ex.: fins al dia 12 de març) o incert quant a aquest moment exacte (p. ex.: fins que finalitzi un determinat treball, obra o servei).

El fet que es pacti un contracte indefinit no vol pas dir que no pugui extingir-se, sinó que, simplement, no es pacta des de l'inici la seva durada, una causa d'extinció o un termini; però, en qualsevol cas, podrà donar-se per finalitzat quan concorri, si ocorre, algun supòsit de lícita extinció (acomiadament per voluntat de l'empresari, desistiment del treballador, jubilació, incapacitat permanent, etc.).

## **2.5. Classes de contracte de treball**

---

Els capítols tercer i quart del títol II de la LRL tracten de les classes dels contractes de treball i estableixen dues grans classificacions: els contractes de treball per raó de la durada i els que anomena contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació.

Abans d'endinsar-nos en el tractament pròpiament dit de les diferents classes de contractes de treball, cal fer una precisió respecte del contracte de treball a temps parcial i del contracte de treball a distància o teletreball. Malgrat que la LRL els distingeix com dues tipologies autònomes de contractes de treball, en realitat es tracta de modalitats de contractació de caràcter transversal. Tant la durada de la jornada de treball com el fet

que el treball es porti a terme d'una manera presencial o a distància són dos aspectes que concorren en tots els contractes de treball, en el cas de la durada, i en una part en el cas del desenvolupament a distància. Sens perjudici d'aquest fet, el tractament individualitzat en la LRL d'aquestes dues tipologies de contractació permet apreciar les particularitats de cadascuna.

### **2.5.1. Classificació dels contractes de treball per raó de la seva durada**

Els contractes de treball, per raó de la seva durada, es classifiquen en:

- Contracte per temps indefinit.
- Contracte per durada determinada o per a obra concreta o servei concret.
- Contracte per temporada.
- Contracte a temps parcial.
- Contracte fix de caràcter discontinu.
- Contracte d'interinitat o substitució temporal.
- Contracte per a treballs de curta durada.
- Contracte per sessions.

#### **2.5.1.1. Contracte per temps indefinit<sup>20</sup>**

El contracte de treball indefinit és aquell en el qual no se'n predetermina la durada ni es fixa un termini extintiu. Aquest tipus de contractes poden extinguir-se quan concorri, si ocorre, algun supòsit de lícita extinció (acomiadament per voluntat de l'empresari —no causal—, desistiment del treballador, jubilació, incapacitat permanent, etc.).

Pot considerar-se que existeix una presumpció *iuris tantum* (és a dir, que admet prova en contrari), en el sentit que davant del dubte en relació a si una contractació s'ha efectuat amb caràcter indefinit o per durada determinada, el contracte s'entendrà celebrat per temps indefinit. Més encara, pot considerar-se igualment que a falta de pacte sobre el particular en altre sentit, en els supòsits en què la llei ho admeti, el contracte de treball s'entendrà concertat per temps indefinit. Així doncs, la part que pretengui que el contracte és de durada determinada haurà de provar-ne la naturalesa temporal.

20. Art. 13 LRL.

### **2.5.1.2. Contracte per durada determinada o per a una obra concreta o servei concret, amb data certa o incerta d'acabament<sup>21</sup>**

Atès que els contractes per durada determinada tenen aspectes diferenciadors respecte dels establerts per una obra concreta o servei concret, especialment pel que fa al tractament de la durada i els seus efectes, els tractarem separatament en allò en què es diferencien, sense deixar de tractar conjuntament la qüestió de la successió de contractes. La menció final a l'intítulat «amb data certa o incerta d'acabament» hem d'entendre que es refereix a si el contracte és de durada determinada (que comporta una data certa d'acabament) o bé per una obra concreta o servei concret (que comporta una data incerta d'acabament). Tot i això, poden contemplar-se contractes per durada determinada amb data incerta d'acabament, quan aquesta data es refereix, per exemple, a la finalització de temporades o de campanyes. Respecte de les temporades, la LRL preveu la modalitat específica dels contractes de temporada, als quals ens referirem més avall.

#### *2.5.2.1.1. Contracte per durada determinada*

Si bé és cert que la llei exigeix, entre altres requisits, la concreció de la situació concreta que determina l'acabament de la relació laboral, sembla que aquest requisit és propi només dels contractes per una obra o servei concret, per raó de la seva naturalesa.

En qualsevol cas, el contracte ha d'indicar d'una manera expressa el seu objecte i la data precisa o el moment que determinen l'acabament de la relació laboral, és a dir, una data certa de finalització del contracte. Així, podem dir que la durada determinada pot expressar-se amb referència a una data concreta de finalització o a un termini cert que, per defecte, s'ha d'entendre per durada natural o de calendari.

#### *2.5.2.1.2. Contracte per a una obra concreta o servei concret*

En la contractació per a una obra o servei concret s'ha d'indicar l'objecte del contracte i el moment i la situació concreta que en determinen l'acabament. Pel que fa a l'objecte, cal precisar que, en general, ha de tractar-se de l'execució d'una obra o la prestació d'un servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat de l'empresa.

El contracte ha d'indicar d'una manera expressa el moment o la situació concreta que determina l'acabament de la relació laboral.

21. . Art. 14 LRL.

Cal considerar que en els contractes per a una obra o servei concret no hi pot figurar una data certa de finalització —excepció feta de les referències temporals a títol estimatiu—, ja que, precisament, la finalització del contracte la determina la finalització de l'obra o servei. En el cas que en el contracte per a una obra o servei concret hi figurés una data o termini certs de finalització d'aquest, aquesta data o termini seria susceptible d'interpretació. En el cas que es considerés que el que és únicament rellevant per a la determinació de la finalització del contracte és la data o termini certs, el contracte hauria de qualificar-se com de durada determinada.

Disposicions comunes dels contractes per durada determinada o per una obra concreta o servei concret:

- *Preavís.* Una qüestió molt important que cal tenir en compte en aquest tipus de contractes és que, excepció feta que la durada determinada quedi instrumentada amb una data concreta, la data de l'acabament de la relació laboral s'ha de notificar per escrit a la persona assalariada amb una antelació mínima de quinze dies naturals. En la notificació s'hi ha de fer constar la causa o situació concreta per la qual finalitza. La manca d'aquesta comunicació equival a un acomiadament injustificat.
- *Durada màxima.* Aquest tipus de contracte pot tenir una durada màxima de dos anys, ja sigui en un sol contracte o mitjançant un encadenament de contractes successius. A aquests efectes, la LRL preveu que s'entén que hi ha successió de contractes quan entre un contracte i l'altre no ha transcorregut un termini de seixanta dies naturals. Si s'ultrapassa el període de dos anys, s'entén formalitzat el contracte per temps indefinit i es considera, amb caràcter general, que la data d'inici de la relació laboral és a tots els efectes la de l'inici del primer contracte. Les disposicions contingudes en aquest apartat no són aplicables a les empreses de treball temporal, ni als contractes per temporada, ni als contractes atorgats amb el personal sanitari o sociosanitari que tinguin per objecte cobrir les guàrdies en els serveis públics, sempre que aquest personal exerceixi la seva activitat professional d'una manera principal fora del Principat d'Andorra.
- *Successió de contractes.* Mereix un tractament específic la situació de la successió de contractes. L'ús freqüent de la contractació temporal per part dels empresaris es pretén comptabilitzar sovint amb el benefici de l'experiència d'un mateix treballador al servei d'una mateixa empresa, donant lloc a una cadena de contractes de durada determinada per a desenvolupar el mateix o diferent lloc de treball.

Les empreses poden contractar successivament un treballador mitjançant la utilització de contractes de treball de durada determinada, fins i tot per a desenvolupar el mateix lloc de treball encara que la prestació de serveis

no s'interrompi. En aquest cas, es considera que cada contracte respon a l'objecte que hi és específicament fixat i que dona lloc a vinculacions autònomes entre si, per més que tots els subscriguin les mateixes parts. Així mateix, la simple successió temporal de contractes de durada determinada no converteix la relació en indefinida ni fa sorgir una presumpció d'actuació fraudulenta per part de l'empresari.

Això no obstant, el legislador és conscient que la cadena de contractes temporals amb el mateix treballador comporta la prolongació en el temps d'una situació de precarietat que pot resultar injustificada des del punt de vista de les necessitats productives de l'empresa i ser font potencial d'abusos per tal d'eludir la contractació per temps indefinit.

Per aquest motiu, el legislador imposa un límit a la utilització successiva de contractes de durada determinada per considerar-la una font potencial d'abusos en perjudici dels treballadors, que opera fent abstracció de l'existència de possibles raons objectives justificatives de la reiteració dels contractes temporals i de l'existència de frau de llei, configurant un mecanisme automàtic de transformació de la relació laboral temporal en indefinida. Aquest límit és l'indicat de la durada màxima de dos anys.

En coherència amb el que s'ha dit, cal recordar que la regla general és que s'entén que no hi ha successió de contractes de durada determinada si entre l'un i l'altre han transcorregut més de 60 dies naturals. Ara bé, tot i aquesta regla general, es tracta d'una matèria objectivament susceptible de l'apreciació de frau de llei, principalment en l'apreciació de la causa de temporalitat en la contractació. L'existència d'una causa legal de temporalitat constitueix un requisit essencial dels contractes de durada determinada, en virtut del qual la falta de causa comporta la nul·litat de la clàusula de temporalitat i que la relació hagi de considerar-se des de l'inici com a indefinida. I tot i que la causa de temporalitat també procedeix apreciar-la en el cas d'un sol contracte de durada determinada (d'aquí l'obligació legal de determinació de l'objecte del contracte), el fet és que quan hi ha l'atorgament de contractes successius les possibilitats objectives s'incrementen.

L'apreciació de frau de llei no requereix que existeixi una actuació intencionada i conscient per part de l'empresa dirigida a impedir l'estabilitat del contractat en el seu lloc de treball, tenint en compte que la intenció maliciosa de l'agent no és element constitutiu de la figura del frau de llei, essent suficient simplement la constància objectiva que s'han utilitzat desviadament les normes sobre la contractació temporal per a la cobertura d'un resultat antijurídic.

En relació amb la determinació dels límits de la successió de contractes, resulta il·lustrativa la sentència de la Sala Civil del Tribunal Superior de

Justícia de data 9 de juny de 2005, recaiguda dins el marc de la causa TSJC-022/05.<sup>22</sup>

### 2.5.1.3. Contracte per temporada<sup>23</sup>

El contracte per temporada és el que es formalitza dins el període de l'any en què una empresa té o preveu un augment de la seva activitat, i que no té la consideració de contracte fix de caràcter discontinu, ja que, entre altres aspectes a tenir en compte, el lloc de treball no és de caràcter permanent ni obeeix a circumstàncies «automatitzades».

Respecte a la seva regulació, caldrà que ens remetem al contracte per durada determinada o per obra o servei concret, si bé a aquest no li són aplicables les limitacions temporal i de successió contractual previstes per a aquell.

### 2.5.1.4. Contracte a temps parcial<sup>24</sup>

El contracte a temps parcial és aquell en què es pacta la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'una persona assalariada a temps complet comparable.

22. «II. La problemàtica essencial que s'ha de resoldre, és la de determinar la naturalesa del contracte de treball pactat entre les parts, i més concretament si es tracta d'un contracte de treball de durada indeterminada o d'un contracte per temps definit. Resulta de les proves que consten en autes i no és negat per les parts que, a comptar del final de l'any 1995, la Sra. ... fou contractada per ... per animar les activitats extraescolars dels alumnes de ... del mes de setembre al mes de juny, i això cada any, fins al mes de juny de 2003. Per tant, es desprèn d'aquests elements fàctics que la relació entre les parts es va desenvolupar mitjançant contractes de treball pel temps definit de 10 mesos, corresponent a la durada de l'any escolar, que foren reconduïts durant 6 anys consecutius. Si és cert que en matèria laboral la norma és el contracte de treball per temps indeterminat i l'excepció el contracte de treball a durada definida, i que, per tant, la reconducció de contractes per temps definit, de manera ininterrompuda, té per efecte de convertir la relació laboral temporal inicial en una relació de durada indeterminada [...], no gensmenys, en autes, la situació és diferent. No es tracta d'una renovació per l'empresari d'un contracte laboral a finalització del termini convingut, sense cap interrupció de la feina, sinó que la relació laboral estava limitada al termini corresponent a cada any escolar, és a dir, que la durada de la prestació del servei començava cada any al mes de juliol i s'acabava al mes de juny, perquè els mesos de juliol i d'agost són mesos de vacances i no es necessita a l'escola, una monitora per a alumnes que estan de vacances. Per consegüent, la formació cada any d'un contracte laboral limitat a 10 mesos pel que fa la durada de treball està justificada perquè correspon a un servei concret que s'acabava a l'inici de les vacances d'estiu. A la seva expiració no s'han continuat les prestacions i s'ha hagut d'esperar el pròxim començament de curs perquè es necessiti un altre servei concret. Per consegüent, s'ha produït una successió de contracte de treballs anyals, no per prolongar una prestació sense interrupció a l'expiració del termini convingut, sinó per realitzar un servei concret que cada any materialment començava al mes de setembre i s'acabava al mes de juny. No s'ha produït, doncs, cap conversió d'un contracte laboral temporal en un contracte de temps indefinit, sinó que va succeir contractes de treball limitats en el temps, separats per un període d'inactivitat, i cadascun amb total autonomia. En els contractes de treball per temps determinat la relació s'extingeix a l'expiració del termini convingut; per tant, la Sra. ... no va ésser acomiadada, sinó que ... no va proposar cap nou contracte temporal per a l'any escolar 2003-2004. S'han, doncs, de desestimar les pretensions de l'actora en concepte d'indemnització per acomiadament improcedent i de preavis.»

23. Art. 15 LRL.

24. Art. 16 LRL.

Com ja hem dit, tot i que la llei el tracta com un contracte específic, cal considerar-lo un contracte transversal, per bé que les altres classes de contractes, a més de les seves característiques específiques, han d'establir-se a temps parcial o a temps complet.

En el contracte a temps parcial o en qualsevol contracte en què la durada de la jornada de treball sigui a temps parcial, s'hi han de fixar els dies naturals i les hores en què la persona assalariada ha de prestar els seus serveis. Aquest aspecte és essencial fins al punt que es considera nul tot pacte pel qual la persona assalariada accepti, en el moment de la formalització del contracte, qualsevol canvi unilateral futur d'horari per part de l'empresa.

#### **2.5.1.5. Contracte fix de caràcter discontinu<sup>25</sup>**

##### *2.5.1.5.1. Concepte*

El contracte fix de caràcter discontinu el podem enquadrar dins dels contractes concertats per un temps indefinit.

S'entén per contracte fix de caràcter discontinu aquell en què es contracta la persona assalariada amb caràcter fix per prestar els serveis d'una manera intermitent o cíclica dins del que es considera una activitat normal de l'empresa sense que aquests serveis es repeteixin en dates certes. En aquest tipus de contractes també és raonable exigir un cert «automatisme» en les contractacions, a més del caràcter cíclic. És a dir, que les necessitats «històriques» de l'empresa durant determinats períodes de l'any no sembla coherent que es puguin considerar motiu suficient per obligar l'empresa a efectuar la contractació amb caràcter fix discontinu. Tot i el caràcter cíclic de les temporades, també cal tenir en compte si les necessitats de l'empresa també són invariables cíclicament. La característica de l'alienitat del contracte de treball envers els riscos que assumeix l'empresari respecte dels costos d'explotació podrien justificar aital consideració.

Tot i així, cal avançar que la delimitació jurisprudencial dels contractes fixos discontinus al Principat d'Andorra no permet, l'any 2019, efectuar més precisions sobre aquest tipus de contractes i sobre la interpretació de les seves característiques.

##### *2.5.1.5.2. Forma*

En el contracte fix de caràcter discontinu s'hi ha de fer constar la durada estimada de l'activitat i la forma i l'ordre de la convocatòria, i també la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

25. Art. 17 LRL.



A la vista d'aquesta previsió legal, cal tenir present que, d'una banda, els contractes fixos discontinus no poden concertar-se inicialment amb una imprevisió absoluta respecte de la durada efectiva de l'activitat laboral, jornada de treball i distribució horària, i de l'altra, tampoc no és preceptiu concretar totalment aquests aspectes. Aquesta concreció caldrà efectuar-la, preferiblement, en el moment de procedir-se a la convocatòria per cada període de treball efectiu.

Recordem que és preceptiu fer constar la forma i l'ordre de la convocatòria en el contracte. Pel que fa a l'ordre de la convocatòria, el fet que la Llei de relacions laborals exigeixi fer-lo constar en els contractes de treball comporta un risc intrínsec tant envers l'empresari com envers el treballador

En efecte, l'empresari hauria de prevenir que la clàusula que inclogui en els contractes de treball individuals respecte de l'ordre de la convocatòria sigui igual en tots aquells treballadors fixos discontinus integrats en un mateix grup funcional. Si no és així, l'empresari podria incórrer en responsabilitats derivades d'eventuals tractes no iguals entre treballadors equiparables; i, per part del treballador, una regulació que el perjudiqués podria no ser percebuda amb la sola lectura del contracte de treball.

Seria recomanable que aspectes com el que ens ocupa, que van més enllà de les condicions individuals del contracte de treball, o bé estiguessin regulats a la llei, o bé que fos exigible la seva regulació via conveni col·lectiu d'empresa o de sector.

#### 2.5.1.5.3. Convocatòria

- *Requisits formals.* S'entén per convocatòria la comunicació dirigida a la persona assalariada per començar l'activitat cíclica de la prestació del servei. Les persones assalariades han de ser convocades amb un mínim de 15 dies naturals abans d'iniciar la tasca contractada i per ordre de més a menys antiguitat. La persona assalariada convocada ha de respondre dins el termini de 5 dies naturals; altrament, s'entén que desisteix del contracte. Cal precisar, però, que si concorre causa justa —per exemple, trobar-se el treballador en situació d'incapacitat temporal—, hauria d'entendre's que el treballador manté el seu dret a reincorporar-se més endavant durant el mateix període d'activitat o a ser cridat en períodes d'activitat ulteriors. En qualsevol cas, en aquest tipus de situacions, l'empresari hauria de ser degudament informat per part del treballador de la concurrència de la causa justa i del seu abast.
- *Obligació empresarial de fer la convocatòria.* La LRL preveu que la manca de convocatòria s'equipara a un acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda.

L'execució del contracte s'interromp a la conclusió de cada període d'activitat. En els períodes d'interrupció, el treballador no treballa i no cobra cap mena de salari. Ara bé, els treballadors han de ser convocats cada vegada que es reprengui l'activitat, en l'ordre i la forma que necessàriament ha de figurar en el contracte de treball escrit.

Respecte de l'obligatorietat de la convocatòria, es poden fer algunes reflexions. En primer lloc, és molt important determinar si la convocatòria s'ha d'entendre com un dret del treballador o una prerrogativa de l'empresari. Dit en altres paraules: és totalment lliure l'empresari per a convocar un treballador fix discontinu cada vegada que es reprengui l'activitat?

Cal dir que aquest no és un tema pacífic. Amb caràcter general —i la LRL ho preveu expressament— cal considerar que l'empresari té l'obligació de convocar el treballador amb contracte fix de caràcter discontinu a l'inici de cada període d'activitat. Ara bé, tot i no perdre de vista aquest aspecte general, també caldria tenir en compte que potser no es pot imposar a l'empresa l'obligació de convocar més treballadors dels que necessita realment.

Finalment, també cal precisar, en coherència amb el que s'ha dit respecte de l'obligació de l'empresari de convocar el treballador, que aquest principi d'obligatorietat de la convocatòria, amb les limitacions indicades, resulta indisponible per part de l'empresari i del treballador, és a dir, que no seria admissible que es pactés expressament en el contracte de treball la llibertat total de l'empresari de convocar el treballador.

Cal precisar, però, que la regulació actual dels contractes fixos discontinus no és gaire detallada, raó per la qual els aspectes esmentats, com ja hem dit, cal tenir-los en consideració amb cura i tenint en compte la possibilitat que siguin objecte d'interpretació per part dels tribunals.

#### *2.5.1.5.4. Delimitació entre els contractes fixos discontinus i les modalitats de contractació per durada determinada*

És habitual constatar que es recorre a la utilització de modalitats contractuals temporals que encobreixen la verdadera naturalesa de la relació fixa discontinua que uneix les parts; i, en conseqüència, és competència dels tribunals portar a terme la tasca de calibrar i diferenciar entre els diversos supòsits per tal de definir els límits entre els dos esmentats tipus de contractacions.

Així, quan el conflicte consisteix a determinar si la necessitat de treball per part de l'empresa es pot atendre mitjançant un contracte de durada determinada, o ha de ser mitjançant un contracte indefinit (ordinari o discontinu), un dels aspectes principals que cal analitzar és la reiteració en el temps de la necessitat de treball per part de l'empresa. Així:

- És procedent la contractació temporal quan la necessitat de treball és, en principi, imprevisible i fora de qualsevol cicle regular.
- Existeix contracte fix de caràcter discontinu quan es dona una necessitat de treball de caràcter intermitent o cíclic o en intervals temporals separats, però reiterats en el temps i dotats d'una certa homogeneïtat. Així, podrien considerar-se fixos discontinus:
  - a) La crida per dur a terme una enquesta que, per exigències normatives, hagués de repetir-se periòdicament.
  - b) La necessitat de contractació un determinat període de l'any amb caràcter reiterat per a assessorament en campanyes periòdiques que es repetissin necessàriament; per exemple, en matèria fiscal.

D'altra banda, i com ja hem dit, ateses —entre altres aspectes— la característica de l'alienitat del contracte de treball i la incertesa en les previsions i despeses de l'empresari i sense oblidar que la LRL exclou en els contractes de temporada les exigències respecte de la successió de contractes contemplades pels contractes de durada determinada o per una obra o servei concret, es pot plantejar que l'aplicació de criteris de simple automatisme en les exigències per a la contractació amb caràcter fix discontinu no sigui recomanable, almenys mentre al Principat d'Andorra no disposem de jurisprudència pacífica i reiterada en aquest sentit.

#### **2.5.1.6. Contracte d'interinitat o substitució temporal<sup>26</sup>**

##### *2.5.1.6.1. Objecte*

L'objecte del contracte d'interinitat o substitució temporal és la cobertura de vacants transitòries en una empresa, per a la qual són admissibles dos supòsits:

- Substitució d'una persona assalariada amb dret a reserva del lloc de treball per descans per maternitat, paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal, víctima de violència de gènere, privació de llibertat o excedència. En el cas de l'excedència, cal precisar que es refereix a les que comporten reserva de plaça. Així, per exemple, les excedències voluntàries no permeten la contractació d'interins, puix que no originen la reserva del lloc de treball, sinó tan sols la readmissió subordinada a l'existència de vacant.
- Ocupació d'un lloc de treball pendent de cobertura definitiva per un procés determinat de selecció.

26. Art. 18 LRL.

Les empreses no estan obligades a cobrir els seus llocs de treball temporalment vacants i poden cobrir aquesta necessitat transitòria amb els altres treballadors de la seva plantilla. Però si no ho fan, és a dir, si volen cobrir les vacants temporals amb noves contractacions, aquesta és la modalitat més apropiada.

El contracte d'interinitat amb la finalitat de substituir l'absència temporal d'un treballador amb dret a reserva del seu lloc de treball és la modalitat més tradicional d'aquest tipus de contracte. La substitució és temporal i, per tant, només té lloc per a cobrir un lloc vacant temporalment dins l'empresa.

Tot i que la LRL no ho esmenta específicament, pot utilitzar-se aquest tipus de contracte per a cobrir la vacant d'un treballador de l'empresa que passi a cobrir temporalment el lloc de treball del treballador absent amb reserva de plaça.

El treballador absent temporalment i substituït per aquest motiu ha de tenir dret a la reserva del seu lloc de treball, és a dir, a reincorporar-se al mateix lloc de treball quan acabi la seva situació d'absència.

#### 2.5.1.6.2. *Durada*

Quan es tracti d'una substitució de treballador absent amb dret a reserva de lloc de treball, la durada serà la del temps durant el qual subsisteixi el dret del treballador substituït a la reserva del seu lloc de treball i fins que no es reincorpori efectivament el treballador substituït dins del termini legal o convencionalment establert per a la reincorporació. O, en el cas de no reincorporació del treballador substituït, fins al venciment d'aquest darrer termini o fins que es produeixi l'extinció de la causa que hagués donat lloc a la reserva del lloc de treball.

Quan es tracti de cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva, la durada serà la del temps que duri aquest procés. La durada d'aquests processos ha de ser prudencial.

A aquesta modalitat contractual no li és aplicable cap termini màxim de durada.

#### 2.5.1.6.3. *Formalitats*

En el contracte hi haurà de constar:

- Les dades de la persona assalariada substituïda.
- La causa de la substitució.

- La identificació del lloc de treball. Es recomana precisar si el lloc de treball a desenvolupar serà el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passi a cobrir el lloc d'aquell.

#### 2.5.1.6.4. *Extinció*

Els contractes d'interinitat o substitució temporal amb substitució de treballadors absents amb dret a reserva de lloc de treball s'extingiran per la reincorporació del treballador substituït dins del termini legalment o convencionalment establert, pel venciment del termini previst de reincorporació sense que aquesta s'hagi produït, o quan desaparegui la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball. En aquest darrer cas, la causa d'extinció no operaria automàticament, sinó que alguna de les parts afectades hauria de denunciar el contracte amb comunicació a l'altra en forma idònia.

Els contractes d'interinitat per a cobrir temporalment un lloc de treball vacant s'extingiran per la incorporació del nou treballador seleccionat o promocionat o pel transcurs del termini màxim que resulti d'aplicació al període de promoció. També s'extingiran per amortització de la vacant.

I, finalment, quan es tracti de cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva, el contracte finalitzarà amb la incorporació al lloc de treball de la persona contractada dins el marc del procés de selecció.

Cal precisar que els supòsits d'extinció dels contractes d'interinitat haurien de figurar reflectits expressament en el contracte de treball.

#### 2.5.1.7. **Contracte per a treballs de curta durada**<sup>27</sup>

La seva durada no pot excedir en cap cas els trenta dies naturals consecutius dins el període d'un any.

Aquesta contractació s'ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social. En el cas de contractar assalariats que no disposin d'una autorització d'immigració de treball vigent, cal comunicar-ho al Servei d'Immigració abans que comenci la relació laboral.

Òbviament, els treballadors contractats per a activitats de curta durada tenen els mateixos drets i obligacions que les persones assalariades per temps indefinit.

27. Art. 19 LRL.

#### 2.5.1.8. Contracte per sessions<sup>28</sup>

El contracte per sessions és el que s'estableix per a les relacions laborals característiques dels sectors que per la seva pròpia activitat utilitzen la prestació de serveis dels assalariats d'una manera esporàdica o més o menys regular, per a esdeveniments puntuals o per a una o diverses jornades amb periodicitat setmanal, mensual o anual, i en què el salari es pacta per cada jornada de treball o sessió. Un exemple il·lustratiu pot ser la contractació de personal per a un congrés.

La successió de contractes per sessions en cap cas comporta la contractació de la persona assalariada per temps indefinit.

### 2.5.2. Contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació

La LRL engloba en els contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació totes aquelles tipologies contractuals que no tinguin com a element diferenciador principal la seva durada.

#### 2.5.2.1. Contracte de menors d'edat<sup>29</sup>

La LRL projecta el tractament del tema del treball dels menors d'edat en quatre àmbits o aspectes diferents: limitacions de l'edat, jornada laboral, forma del contracte i treballs prohibits i excepcions.

Cal precisar que, en general, els menors poden ésser objecte dels tipus de contractació admesos per la llei, si bé, en qualsevol cas, s'hauran de respectar les limitacions que esmentarem en aquest apartat.

##### 2.5.2.1.1. Limitacions de l'edat<sup>30</sup>

- *Menors de 15 anys.* Resta prohibida la contractació i la prestació de qualsevol treball, remunerat o gratuït, dels menors de 15 anys. Malgrat tractar-se d'una limitació absoluta, la llei permet als menors que tinguin 14 anys que puguin efectuar un aprenentatge laboral dins el marc d'un programa de formació socioeducativa, integrat en el calendari i l'horari escolar i tutelat pels ministeris competents en matèria d'educació i d'afers socials, fins a la fi de l'escolaritat obligatòria.

28. Art. 20 LRL.

29. Arts. 21, 22 i 23 LRL.

30. Art. 21 LRL.

- *Menors entre 15 i 18 anys.* Els menors entre 15 i 18 anys no poden exercir cap activitat laboral durant el període escolar. Fins a l'edat d'escolarització obligatòria (16 anys), aquesta prohibició és general, i a partir d'aquesta edat s'hauria d'entendre que la prohibició opera si el menor es troba efectivament cursant estudis. Poden treballar durant els períodes de vacances escolars, fins a un màxim de dos mesos per any, sempre que gaudeixin com a mínim d'un mes de les vacances escolars a l'estiu i de la meitat de la resta de vacances escolars durant la resta de l'any. Aquesta treballs han de ser en qualsevol cas lleugers i que no siguin nocius per al seu desenvolupament físic o moral.

#### 2.5.2.1.2. *Jornada laboral*<sup>31</sup>

Els menors d'edat que siguin majors de 15 anys no poden treballar més de 8 hores diàries, amb una interrupció d'almenys una hora al dia.

Han de disposar d'un període de descans setmanal d'almenys dos dies consecutius.

Entre jornada i jornada de treball, els menors han de tenir un descans mínim d'almenys dotze hores consecutives.

#### 2.5.2.1.3. *Forma del contracte*<sup>32</sup>

El contracte d'un menor d'edat ha de figurar en un imprès oficial que facilita el Departament de Treball.

El contracte l'han de signar l'empresari i el representant legal del menor si aquest no està emancipat (es recomana que si el menor és púber, també signi el contracte juntament amb el seu representant legal), o el mateix menor, si és emancipat, i s'ha de presentar al Departament de Treball per a aprovació juntament amb els documents següents:

- Els que acreditin la identitat i l'edat del menor.
- El certificat mèdic.
- En el cas de menors estrangers, l'autorització d'immigració del menor i la del seu representant legal.

El menor s'ha de sotmetre a un examen mèdic amb una freqüència mínima anyal. L'empresari ha de mantenir arxivats els certificats mèdics, a disposició del Departament de Treball, durant un període de tres anys.

31. Art. 21 LRL.

32. Art. 22 LRL.

#### 2.5.2.1.4. Treballs prohibits i excepcions<sup>33</sup>

Resta prohibit als menors de 18 anys treballar durant la nit (entre les 22:00 h i les 6:00 h).

Queda absolutament prohibit, sense excepció, que els menors de 18 anys facin hores extraordinàries.

Resten prohibits als menors de 18 anys els treballs perillosos. Es consideren perillosos els treballs:

- a) Que superin objectivament les seves capacitats físiques o psicològiques.
- b) Que presentin riscos d'accident que es consideri que no poden identificar o prevenir per la manca de consciència respecte de la seguretat o per la manca d'experiència o de formació pròpia dels joves.
- c) I els que figuren a l'annex I de la Llei de seguretat i salut en el treball, que es refereix a activitats perilloses, insalubres i nocives atesos els elements, processos o substàncies que es manipulen.

S'exceptuen de la prohibició de perillositat indicada aquells treballs que els menors desenvolupin dins el marc d'un contracte d'aprenentatge, però només en els 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 pel que fa a la seguretat i la salut, el menor aprengui, a més dels coneixements de l'ofici o professió, a identificar els riscos i a prendre mesures de prevenció.

També s'exceptuen de la prohibició de perillositat indicada les relacions laborals especials de menors en espectacles públics, sempre que es gaudeixi d'una autorització excepcional del ministeri competent en matèria de treball i no existeixi un perill per a la salut del menor o per la seva formació personal o professional.

#### 2.5.2.2. Contracte d'aprenentatge o formació<sup>34</sup>

La finalitat del contracte ha de ser l'aprenentatge des del punt de vista teòric, tècnic i pràctic per part dels treballadors i impartit per l'empresari.

Els treballadors han d'estar compresos en un dels grups següents:

- Menors d'edat (a partir de 14 anys, com hem vist en tractar del treball dels menors).

33. Art. 23 LRL.

34. Art. 27 LRL.



- Menors o majors d'edat amb discapacitat.
- Majors d'edat que necessitin formar-se per incorporar-se novament al mercat de treball en una professió o activitat diferent de la que han desenvolupat anteriorment o que necessitin formar-se en noves tècniques o competències de la mateixa professió o activitat.

L'empresari ha de tenir una cura especial de les tasques encomanades a l'aprenent, les quals s'han de poder dur a terme amb seguretat.

### **2.5.2.3. Contracte d'inclusió sociolaboral<sup>35</sup>**

Es tracta d'aquell tipus de contractes de treball destinats a col·lectius amb dificultats específiques per accedir a llocs de treball o que es troben en situació o risc d'exclusió social.

Els poden formalitzar empreses ordinàries o bé empreses específicament destinades a la inclusió sociolaboral. Aquestes segones són aquelles que porten a terme qualsevol activitat econòmica que té com a finalitat primordial la inclusió sociolaboral de persones en situació o risc d'exclusió social, sempre complint els restants requisits que s'estableixin reglamentàriament.

El Govern ha de fomentar-ne la formalització i ha de coordinar-ne les accions i els suports escaients.

Cal recordar que aquesta tipologia contractual està recollida en l'article 2 LRL entre les exclusions de les regulacions de la dita llei. Això vol dir que, tot i considerar-se contracte de treball, el contracte d'inclusió sociolaboral pot contenir disposicions diferents que la LRL prevegi com a imperatives, sempre amb la finalitat d'assoliment de la finalitat integradora inherent a la seva pròpia raó de ser.

### **2.5.2.4. Contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat<sup>36</sup>**

La contractació de treballadors amb discapacitat s'ha d'ajustar als principis establerts al Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, signat a Nova York el 13 de desembre de 2006.

En el nostre ordenament jurídic intern, el tractament dins l'àmbit laboral de les persones amb discapacitat l'hem de cercar, *prima facie*, en la Llei del

35. Art. 25 LRL.

36. Art. 26 LRL.

17 d'octubre de 2002 de garantia dels drets de les persones amb discapacitat, la versió vigent de la qual norma ja està homologada amb el Conveni de Nova York citat al paràgraf precedent.<sup>37</sup>

Segons el que es preveu a l'article 1 d'aquesta llei, el seu objecte és aconseguir que les persones amb discapacitat gaudeixin dels seus drets i les seves llibertats i puguin exercir els deures que els corresponen com a ciutadans i que exigeix la dignitat humana, i també evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de la discapacitat. Sens perjudici d'això, es té ben present que les persones amb discapacitat, malauradament, tenen unes limitacions que no poden ignorar-se.

Pel que es refereix a l'àmbit laboral, aquesta llei preveu mecanismes generals i específics adreçats a garantir l'efectivitat de l'accés als drets fins on sigui possible ateses les limitacions de la persona, així com de protecció i tutela quan la persona no pot regir els seus actes.

Sumàriament, el seu article 19 reconeix expressament el dret de les persones amb discapacitat a treballar, en igualtat de condicions amb les altres persones, i es prohibeix tota mena de discriminació per motiu de discapacitat en relació amb qualsevol tipus d'ocupació.

Es considera nul i sense efecte qualsevol contracte, pacte o acord que contingui discriminacions en les condicions laborals per raó de la discapacitat.

La retribució percebuda per la persona discapacitada ha de ser adequada a la quantitat i la qualitat del treball desenvolupat i al lloc de treball que ocupi, d'acord amb l'evolució del mercat de treball del Principat d'Andorra.

Amb la finalitat d'assegurar una igualtat d'oportunitats efectiva, s'estableixen les mesures següents:

- a) En els processos d'ocupació que convoquin les administracions públiques, els organismes autònoms i les entitats parapúbliques, les persones amb discapacitat poden accedir a les convocatòries que es facin tant per promoció interna com pel procediment selectiu d'ingrés, ja sigui com a aspirants interns o com a aspirants externs. Si després d'haver fet totes les proves del procés de selecció obtenen la mateixa puntuació que altres candidats que no tenen una discapacitat, tenen el dret de ser-hi admeses amb prioritat, sempre que hagin acreditat la seva discapacitat i compleixin tots els requisits de l'edicta o concurs intern. Així mateix, l'organització del procés de selecció s'ha d'adaptar, en temps, mitjans

37. Llei 27/2017, del 30 de novembre, de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, fet a Nova York el 13 de desembre de 2006.

i recursos, a les necessitats de les persones amb discapacitat, tenint en compte el tipus de discapacitat que tinguin.

- b) Les administracions públiques, els organismes autònoms i les entitats parapúbliques han d'afavorir l'ocupació mitjançant la contractació de determinats serveis o l'adquisició de productes a empreses d'inclusió sociolaboral de persones amb discapacitat, o bé contractant, mitjançant aquestes empreses, treballadors amb discapacitat per portar a terme temporalment determinades funcions.
- c) El servei administratiu encarregat de proposar i gestionar les polítiques d'ocupació i d'intermediació en el mercat de treball ha de promoure i afavorir la contractació de treballadors amb discapacitat a les empreses que cerquen treballadors, d'acord amb les normes i els requisits establerts reglamentàriament.
- d) Els llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat a qualsevol empresa són anomenats «d'inclusió». Aquestes empreses poden ser destinatàries de subvencions i ajuts públics, mitjançant col·laboracions econòmiques per adaptar les eines i l'accessibilitat de l'entorn i per fer les adaptacions organitzatives, relacionades en general amb el temps de treball, la seva distribució i els descansos, que permetin a les persones amb discapacitat l'accés i la permanència en el lloc de treball, segons el que s'estableixi reglamentàriament. També poden ser objecte de mesures de foment públic les iniciatives d'autoocupació.
- e) Així mateix, el Govern ha de promoure i donar suport a les empreses dedicades prioritàriament a la inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat en entorns laborals oberts, inclusivament i accessibles. Aquestes empreses, acreditades degudament pel Govern, poden utilitzar com a modalitat d'inclusió sociolaboral la contractació de determinats serveis, obres o subministraments per altres empreses, mitjançant la qual s'afavoreix que un treballador o un grup de treballadors amb discapacitat vinculats a aquesta empresa d'inclusió sociolaboral puguin treballar en entorns laborals ordinaris.

Cal recordar també, com ho hem fet en el contracte d'inclusió sociolaboral, que aquesta tipologia contractual està recollida en l'article 2 LRL entre les exclusions de les regulacions de la dita llei. Això vol dir que, tot i considerar-se contracte de treball, el contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat pot contenir disposicions diferents que la LRL prevegi com a imperatives, sempre amb la finalitat d'assoliment de la finalitat integradora inherent a la seva pròpia raó de ser.

### 2.5.2.5. Contracte de pràctiques formatives remunerades<sup>38</sup>

#### 2.5.2.5.1. *Subjectes*

Poden gaudir d'un treball en pràctiques formatives remunerades:

- Els estudiants andorrans o estrangers titulars d'una autorització d'immigració matriculats en centres d'ensenyament autoritzats pel Govern.
- Els estudiants andorrans o estrangers titulars d'una autorització d'immigració matriculats en centres d'ensenyament estrangers radicats fora del Principat d'Andorra reconeguts oficialment com a centres de formació reglada.

Resten exclosos de la regulació del contracte en pràctiques formatives els contractes d'estudiants estrangers que efectuïn les pràctiques a Andorra en virtut de convenis d'intercanvi formatiu signats i tutelats pel ministeri competent en matèria d'educació, i els organismes oficials estrangers, que es regeixen pel conveni corresponent.

#### 2.5.2.5.2. *Finalitat*

La finalitat d'aquest contracte és que els estudiants que puguin acollir-s'hi puguin fer pràctiques formatives remunerades en el si d'una empresa o entitat pública o parapública per tal de complir la formació pràctica exigida en el pla d'estudis. Aquesta formació pràctica no pot tenir una durada superior al 60 % del total de la formació.

#### 2.5.2.5.3. *Requisits*

- a) L'estudiant ha d'estar matriculat en un centre educatiu amb un pla d'estudis que inclogui la formació teòrica al centre i la pràctica a l'empresa.
- b) Les funcions del contracte han de permetre a l'estudiant obtenir la pràctica professional adequada al pla d'estudis de la formació que cursa.
- c) L'estudiant no pot suplir cap persona assalariada de l'empresa.
- d) L'estudiant ha de tenir un tutor d'empresa.

En tot allò que no contradigui allò previst en la LRL, aquest contracte es troba regulat en el Reglament regulador del contracte en pràctiques formatives, del 6 de setembre de 2017.

Resten exclosos de la regulació del contracte de pràctiques formatives els contractes d'estudiants estrangers que efectuïn les pràctiques a Andorra

38. Art. 27 LRL.

en virtut de convenis d'intercanvi formatiu signats i tutelats pel ministeri competent en matèria d'educació i els organismes oficials estrangers, que es regeixen pel conveni corresponent.

#### **2.5.2.6. Contracte de relleu o successió<sup>39</sup>**

Aquest contracte, juntament amb el contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada al qual ens referirem en l'incís següent, són dues tipologies contractuals que han estat introduïdes per primera vegada en el nostre ordenament jurídic per mitjà de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals. Aquesta regulació ha estat possible subsegüentment a la previsió en l'article 83.1.1) LRL, també per primera vegada en el nostre ordenament jurídic, que el contracte de treball s'extingeix en assolir la persona assalariada l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació, llevat que aquesta pensió no assoleixi el llindar econòmic de cohesió social vigent.

El contracte de relleu o successió és el contracte mitjançant el qual l'empresa contracta una persona assalariada a temps parcial que s'incorpora per primera vegada al mercat de treball o es troba inscrit al Servei d'Ocupació, amb vista a rellevar o succeir una persona assalariada de la mateixa empresa que ha assolit l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació, a fi que la persona contractada adquireixi els coneixements tècnics necessaris per a rellevar o succeir la persona que ha de ser rellevada.

Aquest contracte es pot qualificar de naturalesa complexa en el sentit que en una única previsió contractual s'hi comprenen dos tipus de contractes diferents: el contracte a favor de la persona que ha de ser rellevada i el contracte de relleu pròpiament dit a favor de la persona que farà el relleu.

Si bé la LRL disposa que la persona que ha de ser rellevada o succeeïda pot ser novament contractada amb una retribució i una jornada de treball proporcionalment reduïdes —pel mateix nombre d'hores pel qual hagi estat contractada la persona que l'ha de succeir—, a la vista de la finalitat d'aquesta modalitat contractual s'ha d'entendre que la persona a substituir ha de ser necessàriament contractada (puix que el seu contracte ha quedat extingit amb l'assoliment de l'edat de jubilació). No s'entén aquest contracte sense la coexistència del contracte a favor del substituït i del contracte a favor de qui fa el relleu, puix que, tal com disposa la pròpia definició, la finalitat d'aquest contracte és que la persona que ha de fer el relleu adquireixi els coneixements tècnics necessaris per a rellevar o succeir la persona que ha assolit l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació.

39. Art. 28 LRL.

En coherència amb això, la durada d'aquest contracte no pot ser superior a sis mesos, període en el qual la llei entén que es pot assolir la seva finalitat. I així, també es preveu com a objectiu que a la finalització d'aquests sis mesos de durada el contracte es converteixi en indefinit i a jornada completa. Cal destacar que la llei parla d'objectiu del contracte; i, per tant, a manca d'interpretació d'aquest precepte en altre sentit per part dels nostres tribunals, sembla que s'ha d'entendre que aquesta conversió no ha d'interpretar-se que opera automàticament.

L'apartat 4 de l'article 28 LRL disposa que és necessari el consentiment de la persona assalariada que ha de ser rellevada o succeïda per poder aplicar la reducció de jornada i de retribució. Aquesta previsió sembla innecessària, per bé que aquest contracte només es pot instrumentar quan la persona que ha de ser rellevada assoleix l'edat de jubilació i, per tant, el seu contracte laboral queda extingit i es formalitza una nova relació laboral que, òbviament, requereix, com totes, el consentiment de les dues parts. Sí que tindria una gran rellevància aquesta disposició si aquest tipus de contractes es pogués instrumentar un temps abans de la jubilació, tal com s'esdevé en altres estats.

#### **2.5.2.7. Contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada<sup>40</sup>**

Com ja hem dit, aquest contracte ha estat introduït per primera vegada en el nostre ordenament jurídic per mitjà de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, i és degut a la previsió, també per primera vegada en el nostre ordenament jurídic, en l'article 83.1.1) LRL, que el contracte de treball s'extingeix en assolir la persona assalariada l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació, llevat que aquesta pensió no assoleixi el llindar econòmic de cohesió social vigent.

Així, un cop extingida la relació laboral a l'empara del que es preveu en el citat article 83.1.1) LRL, la persona assalariada i l'empresari poden pactar una nova relació laboral, que en cap cas suposa la continuïtat del contracte de treball anterior.

La llei preveu que aquesta modalitat contractual també es pot atorgar amb una empresa diferent a la qual pertanyia la persona assalariada.

La durada és d'un mínim d'un any prorrogable per mutu acord de les parts.

Es tracta d'una modalitat contractual que també podríem qualificar de transversal, puix que es pot pactar en qualsevol de les modalitats regulades en la LRL i amb una jornada legal ordinària o reduïda.

40. Art. 29 LRL.

### 2.5.2.8. Contracte de treball a distància o teletreball<sup>41</sup>

Es tracta també d'una tipologia contractual regulada específicament per primera vegada per la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals. També aquesta modalitat la podríem qualificar de transversal, ja que qualsevol persona assalariada pot ser contractada a través de qualsevol tipologia de contracte mitjançant la modalitat del treball a distància o teletreball.

#### 2.5.2.8.1. Concepte

El teletreball és una forma d'organització i/o de realització del treball, utilitzant tecnologies de la informació dins el marc d'un contracte o d'una relació de treball, en la qual un treball que podria fer-se igualment en els locals de l'empresa s'efectua fora d'aquests locals d'una manera regular.

El treball a distància o teletreball es pot constituir en el moment inicial de la contractació o posteriorment i, en tot cas, caldrà que l'empresari informi d'aquest canvi de modalitat contractual a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

#### 2.5.2.8.2. Característiques principals

A partir de la seva definició, podem extreure tres característiques principals d'aquesta tipologia contractual:

- *Treball a distància.* Significa que aquesta tipologia contractual comporta que el lloc de prestació dels serveis té lloc regularment fora dels locals de l'empresa (encara que també podria tenir lloc en aquests).

El treball a distància es pot portar a terme en el domicili del treballador, en telecentres on presten serveis els treballadors de diverses empreses, en oficines satèl·lits constitutives d'una unitat descentralitzada de l'empresa o d'una manera mòbil o itinerant.

- *Voluntarietat.* L'empresari no pot obligar el treballador a fer la prestació de treball fora dels locals de l'empresa. És un element totalment rellevant als efectes de constatar aquest caràcter voluntari, la previsió legal expressa en el sentit que el refús per part de la persona assalariada d'acceptar la modalitat de treball a distància o teletreball no és motiu d'extinció, suspensió o modificació del contracte de treball inicial.
- *Utilització de les tecnologies de la informació i de la comunicació.* No es tracta, doncs, simplement, d'un treball que es presta fora dels locals de

41. Art. 30 LRL.

l'empresa. És imprescindible que la prestació de treball pugui fer-se mitjançant la utilització de les esmentades tecnologies.

La comunicació amb la xarxa de l'empresa pot tenir lloc de maneres diferents:

- Teletreball *off line*: el treballador rep i envia el treball per mitjà de formes ordinàries de comunicació.
- Teletreball *on line*: el treballador rep i envia el treball per mitjà de comunicació electrònica amb l'empresa, possibilitant així un control directe de la prestació de treball.
- Teletreball *one way line* o unidireccional: existeix una connexió contínua entre treballador i empresari, però només té una direcció (de l'empresari al treballador o viceversa).

#### 2.5.2.8.3. Poders empresarials

La persona assalariada amb contracte de treball a distància té els mateixos drets i deures que les persones assalariades que presten els seus serveis dins els locals de l'empresa, excepte els que siguin inherents a la realització del treball d'una manera presencial.

En aquest tipus de contracte, els poders empresarials apareixen fortament modalitzats. Per la seva pròpia definició, el poder de vigilància directa s'ha de considerar exclòs, però no els controls indirectes. Es podrien entendre com una manifestació del control empresarial indirecte els controls de qualitat del producte o treball efectuat, extrems que no desvirtuen la laboralitat.

Es manté el poder disciplinari, fins i tot quant als incompliments relatius a la jornada de treball.

#### 2.5.2.8.4. Continguts mínims a regular en cas de teletreball

Per poder establir el treball a distància o teletreball, la persona assalariada i l'empresari han de convenir com a mínim i per escrit:

- a) Les modalitats d'execució de l'organització del treball a distància o teletreball per part de la persona assalariada.
- b) Les modalitats de control del temps de treball o de regulació de la càrrega de treball.
- c) La determinació de les franges horàries en què l'empresari pot contactar amb la persona assalariada.
- d) Les condicions de reversibilitat del treball a distància o teletreball en el treball dins els locals de l'empresa.



## 2.6. Suspensions del contracte de treball

---

### 2.6.1. Concepte

La suspensió del contracte de treball consisteix en el cessament temporal de les obligacions principals derivades del contracte (prestació de serveis, pagament de salari), amb manteniment del vincle entre les parts. És una conseqüència del principi d'estabilitat en el treball per garantir el qual l'ordenament jurídic ha establert que determinades circumstàncies que dificulten el desenvolupament normal de la prestació laboral no causin l'extinció de la relació de treball, sinó la seva pervivència en situació de suspensió, de manera que el contracte torni a desenvolupar plenament els seus efectes quan cessen les causes de suspensió.

La suspensió s'ha de diferenciar de les figures següents:

- De l'extinció del contracte, que suposa la plena i definitiva desaparició de la relació laboral i de les obligacions que vinculen les parts.
- Dels supòsits de simple interrupció de la prestació de treball (dies festius, vacances, permisos), en els quals, encara que no existeix prestació de serveis, el legislador considera que no es produeix una alteració significativa de la relació entre les parts i obliga al manteniment del salari.

### 2.6.2. Efectes<sup>42</sup>

La suspensió del contracte de treball, en els supòsits previstos per la LRL, dona dret a la persona assalariada a absentar-se de la feina, sense percebre el salari, i a reincorporar-se al mateix lloc de treball en l'empresa i amb les mateixes condicions en acabar-se el termini de suspensió.

Així, els elements essencials de la suspensió del contracte de treball són:

- Mentre dura la suspensió, queda en suspens l'exigència dels deures principals de la relació de treball (prestació de serveis i pagament de salari). Durant aquest període de suspensió, la persona assalariada no pot exercir cap activitat laboral, per compte propi o d'altri, ni directament ni indirectament, llevat que obtingui l'autorització escrita de l'empresa, a excepció del cas fortuït o de força major.
- En finalitzar la suspensió, té lloc una reincorporació al mateix lloc de treball en l'empresa i en les mateixes condicions. Pel que fa al retorn, cal retenir un aspecte important, que és que la persona assalariada que en el

42. Art. 31.1 LRL.

termini màxim de tres dies laborables, exhaurit el període de suspensió del contracte de treball, no es reincorpori a la seva empresa, es considera que ha desistit unilateralment del contracte de treball.

### 2.6.3. Causes<sup>43</sup>

El contracte de treball queda en suspens per les causes següents:

- a) Incapacitat temporal de la persona assalariada.
- b) Descans per maternitat, paternitat, o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar.
- c) Descans per risc durant l'embaràs.
- d) En el supòsit que la persona assalariada es vegi obligada a abandonar temporalment les seves funcions com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, sempre que aquesta circumstància sigui acreditada degudament.
- e) Privació de llibertat anterior a la data de la fermesa de la sentència condemnatòria.
- f) Excedència.
- g) Per tenir cura de familiars.
- h) Per a l'exercici d'un càrrec públic o polític.
- i) Excedència pactada.
- j) Cas fortuït o força major temporal.
- k) Suspensió de salari i ocupació per causes disciplinàries.
- l) Exercici del dret de vaga, si es compleixen els requisits establerts perquè es dugui a terme.

#### 2.6.3.1. Incapacitat temporal de la persona assalariada<sup>44</sup>

##### 2.6.3.1.1. Concepte i requisits

El contracte de treball queda en suspens durant el termini en què la persona assalariada es troba en situació de baixa mèdica, ja sigui per causa de malaltia o per accident, ja sigui per causa d'accident de treball o malaltia professional.

43. Art. 31.2 LRL.

44. Art. 32 LRL.

La persona assalariada ha de comunicar a l'empresa, directament o mitjançant una persona degudament mandatada, en el termini màxim de 48 hores, la situació de baixa mèdica, les renovacions eventuais de la baixa mèdica i l'alta mèdica.

#### 2.6.3.1.2. *Efectes*

El termini de suspensió per incapacitat total transitòria es computa sempre a efectes del càlcul d'antiguitat a l'empresa. En canvi, a efectes de meritjar vacances, es computa de la manera següent:

- En el supòsit de baixa mèdica per causa d'accident de treball o malaltia professional, es computa tot el període.
- En els supòsits de baixa mèdica per causa de malaltia, comuna o accident que no sigui de treball, només es meriten vacances durant els primers quatre mesos de la baixa mèdica.

La suspensió del contracte de treball s'acaba un cop obtinguda l'alta mèdica del metge tractant o l'alta administrativa o mèdica comunicada per la Caixa Andorrana de Seguretat Social. Sense perjudici de la claredat d'aquest efecte d'acord amb la literalitat de la LRL, és recomanable que l'empresari l'apliqui amb prudència. Especialment poden donar-se situacions en les quals el treballador no gaudeix de l'alta mèdica, però sí de l'alta administrativa de la CASS, el treballador no es reincorpora —puix pot donar-se que no es troba físicament bé— i l'empresari es pot plantejar un acomiadament disciplinari per absència al treball. En aquests casos, és rellevant el coneixement per part de l'empresari de la situació del treballador, així com l'esforç per a conèixer-la.<sup>45</sup>

45. «La CASS no solament va suspendre el pagament de les indemnitzacions, sinó que el va donar d'alta i va informar-ne l'empresa. Al contrari, a partir del moment en què la CASS havia notificat que era d'alta a partir del 17 de juliol de 2017, ni la pròrroga del 10 de juliol de 2014 ni el recurs presentat molt posteriorment podien canviar aquest fet. Per tant, l'empresa podia legítimament considerar que l'empleat es trobava en estat de salut compatible amb la feina i s'havia de reincorporar el seu lloc de treball» (STSJC 116/2016, del 30 de juny de 2016)

«IV- Pel que fa al fons, és a dir, al caràcter justificat o no de l'acomiadament d'autes, és cert que la Sra. M.M.G. no va reincorporar-se al seu lloc de treball a comptar del dia 1 d'abril de 2011. S'ha de posar de manifest que l'empresa va actuar amb una gran tolerància, en acceptar que la treballadora no anés a treballar a comptar del dia 1 d'abril de 2011, malgrat que la CASS li donés l'alta, i això fins que es resolgués el recurs interposat per la mateixa treballadora contra la resolució de la CASS, encara que tal recurs no sigui suspensiu.

En canvi, una vegada el recurs resolts en el sentit de confirmar l'alta mèdica de la treballadora, l'absència de la mateixa no tenia més justificació, i per tant l'empresa estava legitimada a acomiadar-la si la treballadora, persistia a no reincorporar-se al seu lloc de treball.

Aquest argument no pot prosperar per dues raons principals. En efecte, d'una banda la carta de notificació del recurs de la CASS fou enviada a la treballadora el dia 23 de maig del 2011, sense que l'empresa pogués saber en quina data la Sra. M.M.G. en va tenir coneixement, essent un tercer

### 2.6.3.2. Descans per maternitat, paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar

En els casos de descans per maternitat, paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, es tracta de cobrir les situacions de maternitat biològica, atenent a tres períodes:

- Els moments previs al part que no quedin coberts per la suspensió de risc durant l'embaràs.
- El moment del part.
- El puerperi i altres moments posteriors al part.

Les finalitats perseguides per la norma són bàsicament dues:

- Atendre la delicada situació fisiològica de la mare durant aquests períodes.
- Facilitar una millor relació dels pares amb el seu fill en els moments inicials de la vida autònoma d'aquest.

En el cas d'adopció o acolliment familiar, l'objectiu pretès per la norma en habilitar aquestes causes de suspensió és el de facilitar el contacte entre la família adoptant o acollidora i el menor adoptat o acollit.

### 2.6.3.3. Descans per maternitat<sup>46</sup>

#### 2.6.3.3.1. Durada

La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans de maternitat.

En cas de part múltiple, el període s'amplia en dues setmanes més per cada fill, així com en el supòsit d'una discapacitat de la mare degudament reconeguda, amb un grau de menyscabament del 60 % o més, o de discapacitat de l'infant dictaminada per un metge pediatre que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, en tots els casos d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

al recurs. Per tant, essent aquesta data, la data oficial, i incontrovertible a partir de la qual la Sra. M.M.G. no podia estar més de baixa mèdica, és de manera legítima que l'empresa la va considerar com la data d'inici de les faltes d'assistència a la feina. D'altra banda, de la carta d'acomiadament redactada el dia 10 de juny del 2011, se'n desprèn que encara que la treballadora hagi tingut coneixement de la resolució del seu recurs el dia 3 de juny, la mateixa no va reincorporar-se a la feina els dies següents, fins almenys el dia 10 de juny, cometent així de manera indiscutible la falta molt greu de tres o més faltes d'assistència a la feina sense justificar en el període de 6 mesos» (STSJC 278/12, del 25 de febrer de 2013).

46. Art. 33 LRL.

#### 2.6.3.3.2. *Còmput*

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

#### 2.6.3.3.3. *Substitució del pare*

A partir de la sisena setmana a comptar de la data del part, o de la data en què hauria hagut de tenir lloc en cas de part prematur, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant pot, si així ho decideixen conjuntament, substituir la mare i gaudir de la resta del descans per maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

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

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

#### 2.6.3.3.4. *Efectes*

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

#### **2.6.3.4. Descans per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant<sup>47</sup>**

##### 2.6.3.4.1. *Durada*

La relació laboral queda en suspens, per al pare o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, durant quatre setmanes per causa de descans.

47. Art. 34 LRL.

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

#### *2.6.3.4.2. Formalitats*

Abans d'iniciar-se el període de descans, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant ha de notificar per escrit a l'empresa en la qual presta els serveis el període en què vol fer ús d'aquest dret. L'empresa ho ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

#### *2.6.3.4.3. Còmput*

El període de descans per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant es pot iniciar des de l'endemà de la finalització del permís retribuït previst a l'article 67.1.d) LRL, i com a molt tard l'endemà del dia en què la mare hagi finalitzat el seu període de descans per maternitat.

#### *2.6.3.4.4. Efectes*

El termini de suspensió per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

### **2.6.3.5. Descans per adopció<sup>48</sup>**

#### *2.6.3.5.1. Durada*

La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans per adopció, i en cas d'adopció múltiple, el període s'amplia en dues setmanes més per cada fill adoptat, així com en el supòsit de discapacitat reconeguda d'algun dels adoptants, amb un grau de menyscabament del 60 % o més, o de discapacitat de l'infant dictaminada per un metge pediatre que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

#### *2.6.3.5.2. Beneficiaris*

Pot gaudir d'aquest període de descans, indistintament, qualsevol de les dues persones adoptants, si escau, d'una manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de descans pugui superar el període previst.

48. Art. 35 LRL.

#### 2.6.3.5.3. Àmbit d'aplicació

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

#### 2.6.3.5.4. Formalitats

Abans d'iniciar-se el període de descans per adopció, les dues persones adoptants que vulguin gaudir-ne han de notificar per escrit com es distribuirà el període de descans a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a les empreses on treballen.

#### 2.6.3.5.5. Còmput

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 que pronuncia la preadopció, o, si és el cas, 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'infant adoptat.

#### 2.6.3.5.6. Efectes

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

### 2.6.3.6. Descans per acolliment familiar<sup>49</sup>

#### 2.6.3.6.1. Finalitat

Aquesta modalitat de suspensió del contracte de treball té com a finalitat afavorir i potenciar el procés de construcció del vincle de l'infant amb la família acollidora.

#### 2.6.3.6.2. Durada

La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de descans per acolliment familiar, sempre que aquest acolliment sigui superior a un any, es faci en família aliena i es tracti de l'acolliment d'infants menors de 6 anys o d'infants o adolescents d'entre 6 i 18 anys amb una

<sup>49</sup>. Art. 36 LRL.

discapacitat igual o superior al 33 % dictaminada per un metge pediatre que hagi atorgat un conveni amb la Caixa Andorrana de Seguretat Social, d'acord amb el barem de valoració de la Comissió Nacional de Valoració (Conava). En el cas d'acolliment de dos o més infants o adolescents que compleixin els requisits establerts en aquest apartat, el període s'amplia en dues setmanes més per cada infant o adolescent acollit.

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

#### *2.6.3.6.3. Beneficiaris*

Poden gaudir d'aquest període de descans tant la persona sola que acull com els dos membres de la família acollidora indistintament, d'una manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de descans pugui superar el període previst.

#### *2.6.3.6.4. Formalitats*

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

#### *2.6.3.6.5. Efectes*

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

#### **2.6.3.7. Descans per risc durant l'embaràs<sup>50</sup>**

La relació laboral queda en suspens en el cas que l'assalariada embarassada es trobi en situació de baixa mèdica per risc, degudament acreditat, durant l'embaràs.

##### *2.6.3.7.1. Beneficiàries*

Poden gaudir d'aquesta baixa mèdica les treballadores que es puguin acollir a l'apartat 3 de l'article 31, Protecció de la maternitat, de la Llei de la seguretat i la salut en el treball.<sup>51</sup>

50. Art. 37 LRL.

51. Art. 31.3 Llei de la seguretat i salut en el treball: «3. Si aquest canvi de lloc no és possible tècnicament o objectivament, o raonablement no es pot exigir per motius justificats, es pot declarar el pas



#### 2.6.3.7.2. *Durada*

El període de descans per risc durant l'embaràs inclou tot el període necessari per protegir-ne la seguretat o la salut i mentre persisteixi la impossibilitat que la dona embarassada es reincorpori a les seves funcions anteriors o a unes altres que siguin compatibles amb el seu estat, o fins al moment del part, que a partir de la data del part es transforma en descans per maternitat.

#### 2.6.3.7.3. *Efectes*

El termini de suspensió per risc durant l'embaràs computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa i no altera cap de les condicions laborals de què disposa la mare abans del descans per risc durant l'embaràs.

### 2.6.3.8. **Víctima de violència de gènere**<sup>52</sup>

#### 2.6.3.8.1. *Durada*

La relació laboral queda en suspens fins a un màxim de tres mesos en el cas que la persona assalariada es vegi obligada a abandonar temporalment el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. Aquest termini pot ser ampliat per decisió de l'autoritat judicial competent.

#### 2.6.3.8.2. *Formalitats*

La persona assalariada ha de notificar en el termini de tres dies naturals a l'empresari, directament o per persona mandatada, la seva absència al treball a causa de ser víctima de violència de gènere, acreditant aquesta circumstància mitjançant la denúncia interposada davant l'autoritat competent i l'informe facultatiu corresponent, o a través d'un informe del servei especialitzat d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere.

#### 2.6.3.8.3. *Efectes*

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

de l'assalariada afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, durant el període necessari per protegir-ne la seguretat o la salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat».

52. Art. 38 LRL.

### 2.6.3.9. Privació de llibertat<sup>53</sup>

La relació laboral queda en suspens en cas que la persona assalariada sigui privada de llibertat.

#### 2.6.3.9.1. Àmbit d'aplicació i durada

La suspensió del contracte de treball en cas de privació de llibertat de la persona assalariada dura fins que es pronunciï una sentència condemnatòria ferma, cas en el qual el contracte queda extingit.

Aquesta mesura, en la forma en què queda instrumentada pel legislador, es pot considerar una manifestació dins l'àmbit laboral del principi constitucional de presumpció d'innocència i intenta evitar que el simple inici d'un procés penal amb presó provisional, sense que hi hagi sentència condemnatòria ferma, pugui tenir conseqüències irreversibles per a la persona assalariada afectada.

La sentència absolutòria també fa finalitzar la suspensió, i aleshores es produeix l'obligació de la persona assalariada a la reincorporació al treball, amb el dret de fer-ho al seu antic lloc de treball.

És rellevant el fet que figura literalment previst per la norma que perquè tingui l'efecte de finalització de la suspensió, la sentència condemnatòria ha de ser ferma. La situació de suspensió es manté, per tant, si està pendent de recurs.

La posada en llibertat condicional de la persona assalariada abans que recaigui la sentència definitiva, en bona lògica, ha de comportar la finalització del període de suspensió i la seva obligació de reincorporació.

#### 2.6.3.9.2. Formalitats

La persona assalariada ha de notificar a l'empresari en el termini de tres dies naturals, directament o per persona mandatada, la seva absència al treball a causa de la privació de llibertat.

#### 2.6.3.9.3. Efectes

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

53. Art. 39 LRL.

### 2.6.3.10. Excedències<sup>54</sup>

#### 2.6.3.10.1. Excedència per tenir cura de familiars

- *Beneficiaris.* Les persones assalariades que faci més de tres anys que estan al servei de l'empresa.
- *Àmbit d'aplicació.* Els beneficiaris tenen dret a obtenir una excedència per causa del naixement o adopció d'un fill, per causa d'acolliment familiar o per atendre familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per accident, malaltia o discapacitat no puguin portar una vida autònoma o siguin dependents. L'excedència per causa d'acolliment familiar és diferent del descans per acolliment familiar al qual ens hem referit anteriorment. L'empresari està obligat a atorgar aquesta excedència en cas que sigui sol·licitada i el beneficiari hi tingui dret.
- *Durada.* La durada mínima de l'excedència és d'un mes, i la màxima, de dos anys.
- *Efectes.* La reincorporació s'ha de fer al mateix grup professional, tenint en compte el grau de responsabilitat i la remuneració. En cas contrari, per acord de les parts, la reincorporació es pot fer a un grup professional on hi hagi vacants, tot garantint la remuneració corresponent al grup professional. Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per grup professional el que consti com a tal a la Classificació Nacional d'Ocupacions.<sup>55</sup> La llei no concreta a quin grup es refereix d'entre els previstos en la CNO. Tampoc es disposa d'interpretacions jurisprudencials, puix que aquesta referència ha estat incorporada en la modificació legislativa en vigor des del dia 1 de febrer de 2019. Ara bé, a la vista de l'estructuració de la CNO, sembla que la LRL es refereix als grups primaris. El termini d'excedència no computa a efectes de vacances ni del càlcul d'antiguitat a l'empresa.
- *Formalitats.* La notificació s'ha de fer dins els sis mesos anteriors o posteriors al naixement, adopció o acolliment, amb un avís previ efectuat amb una antelació mínima d'un mes a la data prevista d'inici de l'excedència. No és necessari l'avís previ en el supòsit que, per defunció del cònjuge o la parella legal o de fet equivalent, la persona assalariada hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.

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

- *Beneficiaris.* Les persones assalariades que siguin nomenades per a l'exercici d'un càrrec públic o polític tenen dret a demanar i obtenir una excedència

54. Art. 40 LRL.

55. Decret del 27-10-2004 d'aprovació del Reglament regulador de la Classificació Nacional d'Ocupacions d'Andorra (BOPA, any 16, núm. 75 (8 de novembre de 2004)).

per raó d'aquest nomenament. S'entén per càrrec públic o polític qualsevol càrrec de caràcter institucional per elecció directa o indirecta, així com el nomenament com a membre del Govern, secretari d'Estat, cap de gabinet del cap de govern, interventor general o dels comuns, director d'un organisme autònom o d'una entitat parapública, ambaixador del Principat d'Andorra, secretari general del Consell General, del Govern o dels comuns, representant davant d'organismes internacionals o governs estrangers, membre del Consell Superior de la Justícia, magistrat del Tribunal Constitucional, personal de relació especial en l'Administració general, en l'Administració de justícia o en els comuns, o qualsevol altre càrrec de naturalesa política.

- *Durada.* Aquesta excedència es concedeix per una durada mínima corresponent a la durada del mandat pel qual la persona assalariada ha estat nomenada o designada, i per una durada màxima de dos mandats o legislatures consecutius.
- *Formalitats.* La notificació de la petició d'excedència s'ha de fer per escrit amb la major antelació possible i com a mínim un mes abans que sigui efectiva.
- *Efectes.* A efectes de reincorporació, en el termini màxim d'un mes a partir de la data de cessament en el càrrec o en l'exercici de la funció que ha motivat l'excedència, la persona assalariada ha de sol·licitar el reingrés al seu lloc de treball i en les mateixes condicions que tenia en el moment d'iniciar-se l'excedència. Es tracta, doncs, d'una excedència de les anomenades «amb reserva de plaça». Transcorregut el termini més amunt indicat sense que s'hagi produït la sol·licitud de reincorporació o s'hagi reincorporat efectivament al seu lloc de treball, es considera que la persona assalariada renuncia al seu contracte de treball. El termini d'aquesta excedència no computa a efectes de vacances ni de càlcul d'antiguitat a l'empresa.

#### 2.6.3.10.3. *Excedència pactada*

Es poden pactar de mutu acord entre l'empresari i la persona assalariada excedències per altres motius que els esmentats en els dos incisos precedents.

En aquests supòsits, la durada del període d'excedència i les modalitats de la reincorporació al grup professional s'han de fixar prèviament per escrit.

El termini d'aquesta excedència no computa en cap cas a efectes de vacances ni de càlcul d'antiguitat a l'empresa.

### 2.6.3.11. Cas fortuït i força major temporal<sup>56</sup>

#### 2.6.3.11.1. Àmbit d'aplicació

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

Als efectes del que es preveu en la LRL, s'entén per cas fortuït i força major l'obstacle imprevist, o previsible, però inevitable, malgrat haver actuat amb la diligència deguda.

#### 2.6.3.11.2. Formalitats

L'empresa, en el termini màxim de tres dies hàbils des del moment en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball, ha de notificar al ministeri competent en matèria de treball aquesta suspensió per motiu de cas fortuït o força major, amb el contingut determinat en la llei. Aquest ministeri, en el termini de cinc dies hàbils, ha de resoldre sobre la procedència o improcedència de la mesura. Contra aquesta resolució es pot interposar recurs davant el Govern, d'acord amb les disposicions previstes en el Codi de l'Administració.

#### 2.6.3.11.3. Efectes

El termini de suspensió no computa a efectes de vacances.

La LRL ha volgut assegurar que les suspensions del contracte de treball per cas fortuït o força major no tinguin incidències negatives per a la persona assalariada pel que respecta als seus drets en matèria de seguretat social i Immigració. Així, pel que fa a la normativa en matèria de seguretat social, durant el termini de suspensió del contracte laboral per aquest motiu, la persona assalariada manté oberts els drets a les prestacions mèdiques i hospitalàries de l'assegurança de malaltia. Així mateix, la no cotització de la persona assalariada a la Caixa Andorrana de Seguretat Social durant el període de suspensió no comptabilitza per determinar la prestació d'atur que correspon en cas de baixa per malaltia o de baixa per accident de treball. I, en matèria d'immigració, el termini de suspensió no es té en compte pel que fa als efectes de les condicions de treball permanent i efectiu establertes en els criteris per renovar les autoritzacions d'immigració.

56. Art. 43 CRL.

## 3. La relació laboral

---

### Presentació

---

En el present tema 3 i sota l'epígraf «la relació laboral» estudiarem les diferents situacions característiques que, subsegüentment a la formalització del contracte de treball entre l'empresari i la persona assalariada, es produeixen durant l'execució del contracte.

Estudiarem la prestació de treball pròpiament dita, tant en general com pel que fa als aspectes que es refereixen a la prestació de la persona assalariada i a la prestació per part de l'empresa.

En relació amb la prestació de la persona assalariada, tractarem els drets i deures dels treballadors dins el marc de l'execució del contracte de treball i el temps de prestació (jornada de treball ordinària, hores extraordinàries, períodes de descans, vacances i permisos).

Pel que fa a la prestació per part de l'empresa, incidirem especialment en l'estudi de l'anomenat «poder de direcció», el seu contingut i les seves limitacions, així com en l'impacte respecte de la persona assalariada de les situacions de transmissió d'empresa i en els casos de cessió de treballadors, contractació i subcontractació. Dins de les prestacions per part de l'empresa, també mereixerà un estudi detallat el salari, obligació principal de l'empresari envers el treballador, que constitueix la contraprestació característica de la prestació de la persona assalariada.

Finalment, analitzarem els diferents supòsits d'extinció de la relació laboral, tant els que tenen l'origen en la voluntat de les parts com els que el tenen en la voluntat unilateral de l'empresari, en la voluntat unilateral de treballador, o per causes relatives a la persona de l'empresari i del treballador i els casos fortuïts o de força major.

### 3.1. La prestació de treball

---

Parlem de relació laboral per referir-nos a totes aquelles circumstàncies que es donen entre l'empresari i la persona assalariada dins el marc del contracte de treball.

Amb caràcter general, 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 la persona assalariada han de respectar les disposicions de seguretat i salut en el treball, d'immigració —quan sigui el cas—, i s'han d'indemnitzar recíprocament pels danys i perjudicis que s'ocasionin voluntàriament o per imprudència en les quanties que fixi la jurisdicció corresponent.

## **3.2. La determinació de la prestació de treball**

---

### **3.2.1. Precisions conceptuals**

El mecanisme jurídic que connecta el treballador amb el conjunt normatiu predeterminat que regula el seu contingut contractual és la classificació professional.

Dins del concepte de classificació professional com a continent del contingut contractual podem encabir els aspectes següents: delimitació de la prestació exigible, establiment del tractament retributiu específic, temps de prestació del treball, durada del període de prova, cotització i prestacions al sistema de seguretat social, etc.

La classificació professional constitueix un mecanisme jurídic articulat sobre dos moments o en dos plans lògics diferenciats. En primer lloc, la determinació d'un sistema de classificació professional, i en segon lloc, la inserció particular de cada treballador dins del sistema de classificació elaborat.

La LRL no parla específicament de classificació professional, però sí que ho fa de grup professional, que, com hem dit, queda definit en l'article 40 LRL que, en parlar de les excedències, ens remet a la Classificació nacional d'ocupacions. Aquesta remissió no és exhaustiva i deixa dubtes interpretatius, que poden quedar parcialment esvaïts si emmarquem conceptualment el concepte de grup professional. Donada la importància d'aquest aspecte dins l'àmbit de la prestació de treball, és convenient efectuar una aproximació a aquestes figures.

Dins l'àmbit de la classificació professional, és essencial la identificació de la classe de treball assignada i acceptada de cada treballador. I podem emmarcar la classe de treball a les funcions del treballador conformement a la seva qualificació professional. Dins de cada classe de treball es poden encabir diferents categories que poden dur associats nivells retributius diferents.

### **3.2.2. El sistema de classificació professional: categories i grups professionals**

El sistema de classificació professional és el conjunt sistematitzat de funcions o tasques, així com de les aptituds necessàries per a desenvolupar-les i

agrupar-les objectivament en grups professionals, categories professionals o nivells retributius.

El contracte de treball es caracteritza, en general, per una incertesa respecte de la determinació en ell de la prestació deguda per part de la persona assalariada. La peculiaritat característica del contracte de treball resideix precisament en la manera en què es durà a terme la determinació del seu objecte, i pot ser per referència a un conjunt de tasques agrupades en el sistema de classificació professional. El sistema de classificació professional constitueix el marc de referència que permet determinar la inserció de les persones assalariades en grups professionals, categories professionals o nivells.

És possible que una empresa no disposi de sistema de classificació professional definit en el qual es puguin emmarcar els treballadors a l'hora de formalitzar el contracte de treball; però, sens dubte, la definició prèvia del marc general i l'assignació ulterior del treballador són recomanables.

El sistema de classificació professional també pot fer una funció de racionalització de la promoció professional, per bé que una ordenació sistemàtica i sistematitzada de funcions i aptituds en què consisteix la classificació professional ho és també jeràrquica.

La classificació professional s'ha d'establir mitjançant la utilització de regles que determinin la divisió i l'agrupació de les funcions en grups professionals, categories professionals o nivells retributius.

L'ordenació de funcions del sistema de classificació professional pot fundar-se en diversos criteris: el grup professional, la categoria professional i el nivell retributiu. Aquests són els anomenats instruments de classificació professional, que es poden utilitzar d'una manera conjunta o individualitzada en l'elaboració del sistema de classificació professional. Això comporta que, a la pràctica, els models de classificació professional poden ser múltiples.

### **3.2.2.1. El grup professional**

El concepte de grup professional es fonamenta en la concurrència de la unitat de tres elements: les aptituds professionals dels treballadors, la titulació professional i, finalment, el contingut de la prestació.

El grup professional pot ser integrat per diverses categories, funcions o especialitats professionals.

El grup professional es podria considerar l'element bàsic de la classificació professional.



### 3.2.2.2. Categories professionals

Es tracta d'una configuració professional més específica que els grups professionals. Es podria dir que la categoria professional defineix d'una manera més detallada les funcions relacionades amb un tipus específic de lloc de treball. L'exigència de detall a l'hora de definir les categories professionals pot associar-se a un sistema d'organització empresarial rígida. Per aquest motiu és recomanable que la classificació professional basada exclusivament en categories professionals sigui utilitzada amb mesura per tal d'evitar conseqüències no desitjades.

### 3.2.2.3. Nivells retributius

Els nivells retributius poden constituir un criteri de classificació professional complementari, havent-se d'excloure l'elaboració d'un sistema de classificació professional únicament al voltant del nivell retributiu, puix que, principalment, no es permet delimitar el contingut funcional de la prestació, extrem que constitueix una finalitat essencial de la classificació professional.

El nivell retributiu apareix vinculat als sistemes de valoració de llocs de treball. Tal com el seu nom indica, es tracta de sistemes que estableixen un valor objectiu per a cada lloc de treball de l'empresa.

Una manera orientativa per a l'elaboració d'una classificació professional basada en els nivells retributius d'una empresa podria basar-se en tres etapes:

- Establiment d'un conjunt de factors/criteris a partir dels quals es valoraran els llocs de treball: coneixements, responsabilitat, esforç, etc., atribuint a cada factor un nombre de punts.
- Anàlisi detallada de totes les funcions del lloc de treball i valoració d'aquestes funcions en relació amb els factors/criteris prèviament establerts.
- Classificació dels llocs de treball en una escala de salaris, de manera que a cada lloc li correspongui un nivell retributiu determinat, amb independència del grup o categoria professional en què s'hagués pogut classificar el treballador.

En conclusió, l'assignació del nivell retributiu —que, sens dubte, és un element molt important que cal tenir en compte— ha de ser la conseqüència de la determinació de la prestació mitjançant la seva equiparació al grup o categoria professional, i és insuficient el nivell retributiu per si mateix per a la definició de la prestació de treball.

### 3.2.3. Assignació professional

L'acte de classificació professional significa l'assignació al treballador de la categoria, grup professional o nivell retributiu que correspongui al contingut de la prestació pactada en el contracte de treball. Aquesta regla té la seva expressió tradicional en el principi general d'adequació funció-categoria. L'acte de classificació professional connecta el treballador amb el conjunt normatiu predeterminat que regularà aspectes determinants de la seva relació laboral, com ara la retribució, la promoció professional, les possibilitats d'introduir canvis funcionals, etc. D'aquí ve la rellevància de la correspondència entre la classificació assignada i les funcions pactades.

### 3.2.4. Especificació de la prestació de treball

A través de l'acte de classificació professional, l'empresari pot exigir al treballador el compliment de les funcions incloses en el grup professional, categoria professional o nivell retributiu al qual aquest hagi quedat adscrit.

Donada, però, la pluralitat de funcions o tasques que pot incloure cada grup, categoria o nivell, correspon a l'empresari l'especificació concreta de les funcions o tasques que ha de portar a terme el treballador en cada moment. Són les funcions delimitades per l'acte de classificació professional les que emmarquen l'exercici del poder de direcció empresarial. L'assignació de tasques o funcions diferents de les derivades de l'acte de classificació professional quedarà subjecta a les facultats de modificació de la prestació de treball, que es regiran per les exigències derivades del règim jurídic que correspongui segons la intensitat de la modificació. Ja hem dit que no és possible la modificació d'elements essencials del contracte de treball sense el consentiment del treballador i que la classe de treball i el salari són dos d'aquests elements essencials.

## 3.3. Prestació de la persona assalariada

---

### 3.3.1 Notes característiques del treball assalariat

- Caràcter personal.
- Voluntarietat.
- Alienitat.
- Dependència.
- Retribució.

Queden fora de l'àmbit regulat per la normativa laboral les prestacions de serveis en què falten una o algunes d'aquestes notes essencials.

Els Tribunals són els que delimiten i interpreten el contingut de les notes característiques del treball assalariat, d'acord amb la llei, adaptant-lo als canvis que es van produint dins el marc de les relacions laborals i productives. Per determinar si la relació controvertida és un supòsit de treball assalariat, els Tribunals segueixen un ordre indiciari, fixant-se en la presència de senyals que posen de manifest que el treball s'executa en una situació de subordinació. Aquest mètode és empíric i, com a tal, no resulta infal·lible. Però la suma de certs indicis serveix per a establir una convicció sobre el tipus de vincle existent entre les parts i per a provar el tipus de relació que el treballador té amb una organització productiva.

Els empresaris i els treballadors han de tenir present que el més determinant per a la decisió final del jutgador per a determinar si entre ambdues existeix un vincle laboral no serà el *nomen iuris* del contracte, això és, la denominació que li hagin conferit les parts contractants, sinó l'autèntica naturalesa del vincle que les uneix. Naturalesa jurídica que s'infereix de les prestacions efectivament realitzades per les parts, dels drets exercitats i de les obligacions assumides.

### **3.3.1.1. El treball personal prestat per una persona física i insubstituïble**

La principal nota característica del treballador assalariat és la prestació del seu servei amb caràcter personal i directe.

Aquesta nota característica del treball assalariat implica dues coses:

- La persona assalariada només pot ser una persona física, mai una persona jurídica. Queden, doncs, exclosos de l'àmbit d'aplicació de les normes laborals aquells supòsits en què els serveis es presten mitjançant una organització productiva i, en general, el treball efectuat a través de persones jurídiques.
- No s'admet la substitució novadora de la persona assalariada. Els coneixements, les aptituds, l'experiència, la pròpia identitat del treballador, constitueixen elements essencials en la seva contractació, absolutament rellevants per a l'empresari. Per això, podria dir-se que el compromís assumit pel treballador assalariat en celebrar el contracte de treball no és només personal, sinó personalíssim (*intuitu personae*).

Quan l'empresari necessiti substituir temporalment un treballador amb personal extern, diferent del que formava part de la plantilla en el moment de produir-se la vacant, s'haurà de celebrar un contracte de treball nou amb el substitut, formalitzant, concretament, un contracte d'interinitat. En

cap cas no es produeix l'entrada d'un tercer en la mateixa relació i contracte que uneix el treballador assalariat amb l'empresari.

Així doncs, s'exclou la qualificació com a treballadors assalariats els que puguin fer-se substituir per altres persones sense haver de rendir comptes ni rebre autorització de l'empresari.

Nogensmenys, podria admetre's que sigui la mateixa persona assalariada qui procedeixi a designar el seu substitut, sense que això sigui impediment per considerar la relació com a laboral, entenent que aquesta designació constitueix una mera proposta, acceptada després per l'empresari. Així, no destruiria el caràcter laboral de la relació la facultat confiada al treballador de designar una persona idònia que el substitueixi quan ell faci vacances, ja que es considera una conseqüència de la seva titulació professional, que el capacita per a trobar qui pugui ser idoni. Això s'entén sense perjudici del fet que és l'empresa qui, lliurement, ha d'acceptar si vol cobrir la plaça del treballador titular quan està de vacances; i que, en cas afirmatiu, la proposta del treballador no és vinculant per a l'empresa.

### **3.3.2.1. La voluntarietat en el compromís de treballar**

El treballador assalariat presta els seus serveis d'una manera voluntària. La voluntarietat implica que la prestació del treball es desenvolupa basant-se en el consentiment i acceptació del treballador, en una declaració de voluntat conforme amb el compromís del treball contractat, encara que aquesta voluntat hagi pogut estar condicionada des d'un punt de vista econòmic i social.

### **3.3.2.2. L'alienitat en el compromís del treball**

L'alienitat constitueix un dels elements essencials de la relació laboral i comporta, en general, la desvinculació total de la persona assalariada respecte al curs de l'empresa; per tant, els seus drets queden inalterats amb independència de les vicissituds de l'empresari. L'existència de treball per compte aliè, fet en el context d'un contracte de treball, pot apreciar-se des de tres perspectives:

- *Alienitat en els fruits o en el resultat del treball.* S'entendrà per fruits no solament les productes tangibles, sinó, en general, tota classe d'aprofitament i utilitats econòmiques generades pel treball. Existirà alienitat quan la propietat del fruit del treball s'atribueixi a una persona, física o jurídica, diferent de qui el realitza, d'una manera originària i automàtica. Això és, sense necessitat que es dugui a terme un acte particular de transmissió del bé o servei produït. Quan el resultat sigui un servei immaterial, no

susceptible d'apropiació, l'alienitat es manifestarà en l'execució del treball, si aquest es desenvolupa d'una manera que satisfaci les necessitats o conveniències, no del treballador, sinó de la persona a favor de la qual es presti.

- *Alienitat en els riscos.* Comporta l'activitat productiva dins el marc de la qual es desenvolupa la prestació del treballador. Significa que aquest no participa econòmicament en els beneficis o pèrdues derivats de l'explotació, essent l'empresari qui ha de suportar la incertitud derivada del funcionament de l'empresa. Una accepció més depurada des del punt de vista jurídic seria la que precisa que el treballador és aliè als riscos de pèrdua del salari quan el treball resulti d'impossible execució.
- *Alienitat en el mercat.* El producte del treball no passa directament del treballador al mercat, sinó que ho fa únicament i exclusivament a través d'una altra persona, concretament de l'empresari, que és qui adopta totes les decisions relatives en aquesta matèria (preu de venda, clientela...).

### 3.3.2. Drets de la persona assalariada<sup>57</sup>

La persona assalariada té dret, principalment, al treball i a la lliure elecció de professió i ofici. Aquest segon tret característic deriva del caràcter voluntari de la prestació del treballador esmentat anteriorment.

Així mateix, la LRL recull principalment i d'una manera expressa una sèrie de drets de la persona assalariada vinculats en la vessant col·lectiva, és a dir, no tant concebuts en la seva òrbita individual, sinó de conjunt. Així, la llei reconeix els drets a la lliure sindicació, a l'exercici de l'activitat sindical, a la negociació col·lectiva, a adoptar mesures de conflictes col·lectius, a exercir el dret de vaga o a no exercir-lo, a exercir el dret de reunió o a exercir els drets d'informació, consulta i participació en l'empresa.

Concretament, en l'execució del contracte de treball i, per tant, dins l'òrbita individual, la persona assalariada té dret a l'ocupació efectiva, a la promoció i la formació professional mitjançant plans i accions destinats a obtenir una millor qualificació, a la informació sobre els drets laborals i les condicions de treball, a treballar amb les degudes mesures de seguretat i salut per a la seva integritat física i psíquica, a no ser discriminada directament ni indirectament en ser contractada —o, una vegada contractada, per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal o social, o d'afiliació, o no, a una organització sindical o política—, a afiliar-se a una organització

57. Art. 44 LRL.

sindical o a una associació professional —o a no fer-ho—, al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat —inclosa la protecció davant l'assetjament—, a defensar els seus interessos econòmics i socials tal com els regulen les lleis, a rebre puntualment el salari pactat pel seu treball, així com els altres avantatges establerts per la llei, i aquells altres previstos en el seu contracte de treball i en els convenis col·lectius que li siguin aplicables.

### **3.3.3. Deure d'obediència i de diligència<sup>58</sup>**

#### **3.3.3.1. Obediència**

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

L'empresari no pot donar als assalariats ordres contràries a la llei, ni que constitueixin un incompliment a les mesures de seguretat i salut en el treball, ni que signifiquin una exposició a un risc superior al que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

#### **3.3.3.2. Diligència**

La diligència és un component necessari de la prestació de serveis, ja que el mateix deure de treballar implica que hagi de fer-se d'una manera diligent. En cas contrari, l'empresari podrà exercitar el seu poder disciplinari, de manera que els serveis prestats sense que l'assalariat que els presta observi el deure de diligència constituïran sempre un incompliment laboral.

Amb caràcter general, pot considerar-se que és diligent tot comportament adreçat al compliment de la prestació contractualment assumida.

Normalment, el grau de compliment es vincula a l'obtenció del rendiment degut. Però hi ha ocasions en què no és possible quantificar el rendiment exigible (treballs de direcció, de vigilància, de supervisió, etc.). En aquests casos, caldrà valorar si el treballador actua correctament en la seva prestació de serveis, utilitzant paràmetres objectius o estàndards connectats a la seva qualificació professional i les seves funcions.

La determinació del rendiment degut és una qüestió delicada i complexa. El treballador ha de tenir un rendiment degut i, per assolir-lo, ha de destinar tots els seus esforços en aplicació del deure de diligència.

58. Art. 45 LRL.

Els sistemes de determinació del treball i el rendiment poden ser molt variats. Els més habituals són els que s'han denominat organització científica del treball, això és, rendiments basats en anàlisis de tasques, temps i moviments.

Dins del deure de diligència s'hi troba comprès el deure de confidencialitat. La persona assalariada ha de mantenir una confidencialitat absoluta en relació amb totes les dades que conegui en virtut de la seva relació laboral. A títol enunciatiu i no limitatiu, el deure de confidencialitat comprèn processos, tractament de dades, coneixements, productes, dissenys, drets, programes informàtics, fitxers, clients, proveïdors i preus de compra i de venda, durant l'execució del contracte i després de la finalització de la relació laboral. En general, es considera com a informació confidencial tota informació que en el seu conjunt o per raó de la seva configuració no sigui generalment coneguda entre els experts i no sigui de fàcil accés.

### **3.3.4. Seguretat i salut en el treball**

La persona assalariada té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i, alhora, té l'obligació de portar a terme la seva tasca d'acord amb la normativa vigent en la matèria. El dret al treball i a la protecció de la salut recollits en els articles 29 i 30 de la Constitució tenen la consideració jurídica de drets i principis econòmics i socials que l'Estat ha de protegir i fomentar.

L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos per part de la persona assalariada té la consideració d'incompliment laboral de caràcter lleu, greu o molt greu, segons les circumstàncies.

L'incompliment greu, o lleu però reiterat, per part de l'empresa de les seves obligacions de garantir la seguretat i la salut de la persona assalariada, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, pot donar lloc al desistiment justificat de la persona assalariada.

La regulació bàsica, derivada de l'esmentat mandat constitucional, en matèria de seguretat i salut en el treball està continguda en la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball (LSST).

#### **3.3.4.1. Finalitats de la normativa en matèria de seguretat i salut en el treball**

Les finalitats d'aquesta normativa són desenvolupar polítiques actives orientades a aconseguir la màxima protecció de la salut i la integritat física dels treballadors en tots els sectors d'activitats. Aquestes polítiques

s'inscriuen en la voluntat de millorar les condicions de treball d'una manera harmonitzada amb la resta de països europeus.

### **3.3.4.2. Mecanismes legals per a l'assoliment de les finalitats**

La llei implica treballadors i empresaris en la seva pròpia protecció i la dels seus companys i subalterns i estableix criteris que estructurin tota la normativa reglamentària a promulgar pel Govern i que haurà d'incidir, en primer lloc, en els sectors d'activitat en els quals, per raons de risc, és més aconsellable una actuació reglamentària, i més endavant en els que tenen un índex més baix de sinistralitat.

### **3.3.4.3. Principis de l'activitat preventiva**

És l'empresa qui ha d'aplicar les mesures necessàries per a la prevenció i protecció de riscos, d'acord amb els principis generals següents:

- a) Evitar riscos.
- b) Avaluar els riscos que no es poden evitar.
- c) Planificar la prevenció.
- d) Combatre els riscos en el seu origen..
- e) Adaptar el treball a la persona.
- f) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- g) Substituir allò que és perillós per allò que té poc perill.
- h) Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- i) Donar les instruccions degudes als treballadors.

### **3.3.4.4. Estructuració de la prevenció de riscos laborals**

- a) Planificació. L'actuació preventiva de l'empresari s'ha de planificar a partir d'una avaluació inicial i general dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, tenint en compte el tipus d'activitat de l'empresa i les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagin d'ocupar-los.
- b) Prevenció. Les empreses han de disposar de serveis de prevenció i protecció de riscos, interns o externs, que han de disposar dels mitjans necessaris per a l'acompliment de les seves funcions i activitats.
- c) Vigilància de la salut. L'empresa ha de vetllar per la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors en funció dels riscos inherents a l'activitat



laboral, la qual va a càrrec de persones externes a l'empresa o de serveis de prevenció amb personal capacitat per dur a terme aquesta tasca.

- d) Delegats de prevenció dels treballadors. Aquesta figura té com a finalitat principal la interconnexió de drets i obligacions entre empresari i treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball. A grans trets, els delegats de prevenció tenen assignades les competències següents:
- e) Col·laboració amb l'empresari i amb els serveis de prevenció en la millora de l'acció preventiva.
- f) Promoció i foment de la cooperació dels treballadors en l'execució i salut en el treball.

### **3.3.5. Intervencions i obres de la persona assalariada en el si de l'empresa**

Quan una obra és creada per un assalariat en compliment de les seves obligacions o seguint les instruccions donades pel seu patró, els drets econòmics d'autor són cedits en exclusiva a favor del patró llevat de pacte previ escrit en contra<sup>59</sup>

### **3.3.6. Temps de la prestació**

#### **3.3.6.1. Introducció**

Dins de l'ordenació del temps de treball podem assenyalar dos grans apartats clarament diferenciats: d'una banda, la seva durada i distribució, i de l'altra, el règim de descansos, interrupcions i reduccions.

La durada del temps de treball o jornada és un concepte quantitatiu referit a la quantitat de temps que el treballador ha de dedicar a la prestació de serveis per al patró. Sobre aquesta durada incideixen altres aspectes conceptuals, relatius a quan s'entén que el treballador està efectivament realitzant la seva activitat laboral (còmput del temps de treball, treball efectiu) i els descansos mínims que s'han de respectar dins de cada dia de treball (descans durant la jornada i descans mínim diari).

La distribució del temps de treball o horari és un concepte qualitatiu que es refereix a com es distribueixen durant el dia els moments exactes de treball i descans, així com a la fixació de les hores d'entrada i de sortida.

Pel que fa a la fixació de la durada del temps de treball, es fa en mòdul diari i la seva distribució s'efectua per mitjà de l'horari, sense necessitat

59. Art. 50 LRL.

d'altres concrecions complementàries. Sense perjudici d'això, avui en dia la jornada no ha de venir fixada necessàriament en termes diaris, sinó que s'admeten altres mòduls de còmput, com el trimestral, el semestral o l'anyal. Si s'adopten aquests mòduls, és necessari introduir un tercer concepte intermedi entre la jornada i l'horari: el de distribució de la jornada. Aquest concepte, de caràcter qualitatiu, es refereix a si la distribució del temps de treball en els diferents dies de la setmana o en les diferents setmanes de l'any s'ha de fer d'una manera regular o irregular; és a dir, si dins del mòdul de còmput escollit ha de treballar-se les mateixes hores tots els dies i setmanes o es poden alternar períodes de major activitat amb altres de menor durada del temps de treball. En aquest darrer cas, s'hauran d'assenyalar els criteris conforme als quals haurà d'articular-se la distribució irregular. Encara que siguin diferents entre ells, els conceptes de distribució de la jornada i horari són conceptes molt relacionats, puix que les variacions que afecten a un poden repercutir en l'altre.

Es tracta, en resum, d'un procés progressiu de concreció del temps de treball en tres nivells (durada, distribució de la jornada i horari) el resultat final del qual queda plasmat a efectes formals i de publicitat en l'anomenat calendari laboral.

### **3.3.6.2. Elements a tenir en compte per a la determinació del temps de prestació**

#### *3.3.6.2.1. Temps de treball efectiu<sup>60</sup>*

S'entén per temps de treball efectiu el temps que la persona assalariada dedica a exercir la tasca per a la qual ha estat contractada

La durada del treball s'entén, amb caràcter general, de treball efectiu.

El temps de presència que comporti l'obligació de la persona assalariada de romandre en el lloc de treball, encara que circumstancialment no porti a terme cap tasca, es computa com a temps de treball efectiu.

Les interrupcions de caràcter ocasional, connexes al procés tècnic de producció, es consideren treball efectiu.

No es considera treball efectiu el temps emprat en els canvis d'indumentària i les interrupcions destinades al descans o als àpats, només quan la persona assalariada no tingui obligació de romandre en el lloc de treball i pugui disposar lliurement del temps destinat a aquesta finalitat.

60. Art. 51 LRL.

### 3.3.6.2.2. *Temps a disposició de l'empresa*<sup>61</sup>

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

El temps a disposició de l'empresa s'ha de pactar expressament, per escrit, en el contracte i es remunera amb una prima que en cap cas no pot ser inferior al 25 % del salari base que es pacti mitjançant acord individual entre empresari i treballador o bé per conveni col·lectiu d'empresa. A manca d'acord, la base a prendre en compte serà el salari fix pactat per la jornada legal de treball. Aquesta prima de temps a disposició de l'empresa té, a tots els efectes, la consideració de salari variable.

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, és a dir, com a temps de treball efectiu.

### 3.3.6.2.3. *Desplaçaments a causa del treball i viatges per compte de l'empresa*<sup>62</sup>

Els desplaçaments efectuats a causa del treball durant la jornada laboral es computen com a treball efectiu.

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

Llevat que s'estipuli en el contracte o que sigui usual per les funcions del grup professional on estigui adscrita la persona assalariada, el temps emprat per desplaçaments del domicili al lloc de la prestació no es considera treball efectiu. Sense perjudici d'això, cal precisar que, en matèria de seguretat social, els accidents produïts en aquest tipus de desplaçaments són considerats accidents *in itinere* i, per tant, accidents de treball.

Els assalariats pertanyents a un grup professional les característiques del qual no impliquin desplaçaments habituals a l'estranger per compte de l'empresa, en el cas de viatjar durant més de tres dies consecutius, han de percebre, a banda de les dietes i despeses que correspongui, i el salari corresponent a la jornada laboral, una remuneració complementària equivalent a dues hores ordinàries de treball per cada dia que duri el desplaçament.

61. Art. 52 LRL.

62. Art. 53 LRL.

### 3.3.6.3. Jornada de treball

#### 3.3.4.3.1. Concepte

La jornada de treball és el temps durant el qual el treballador posa a disposició de l'empresari la seva activitat professional a canvi del salari que rep d'aquest segon. Atès que el contracte de treball té caràcter personalíssim, el seu compliment per part del treballador exigeix el sacrifici d'una part del temps del qual aquest disposa per a les seves activitats vitals. La jornada laboral indica quina quantitat d'aquest temps es veurà afectada per la prestació laboral.

#### 3.3.6.3.2. Planificació horària i compte d'hores<sup>63</sup>

El pla de treball i el compte d'hores són les eines per mitjà de les quals empresari i treballador regulen tot allò relacionat amb la jornada de treball.

Totes les empreses, excepte en els àmbits del servei domèstic, el servei de porteria amb residència al mateix edifici i els treballs del sector agrícola i ramader, han de tenir a l'abast dels treballadors el pla de treball horari de cadascun o de cada torn de servei. Aquest pla de treball fixa les hores de treball que s'han de fer i el temps de descans o d'àpats, i un compte d'hores en el qual s'inscriuen les hores extraordinàries i els dies festius del calendari laboral treballats, les vacances fetes, les absències justificades i no justificades i la manca de puntualitat en el treball.

Els treballadors han de rebre mensualment el butlletí de salari amb el compte d'hores.

En el cas que l'organització de determinades tasques dins de l'empresa estigui distribuïda en torns, l'empresari pot efectuar canvis horaris, sempre que n'informi expressament el treballador afectat amb un mínim de vuit dies naturals d'antelació, excepte en els supòsits de modificació de torns per causa de baixa de treballadors o altres causes de força major, de manera que es respecti la seva vida privada i familiar.

#### 3.3.6.3.3. Jornada legal ordinària<sup>64</sup>

La jornada legal ordinària de treball per als treballadors assalariats amb contractes a ple temps és de 40 hores setmanals de treball efectiu.

63. Art. 59 CRL.

64. Art. 54 LRL.

Per mitjà de disposició legal, acord entre l'empresa i la persona assalariada o conveni col·lectiu d'empresa es pot establir una jornada ordinària més favorable per a la persona assalariada.

L'empresa pot ordenar modificacions de l'horari de treball per raons tècniques, organitzatives o productives, però ho ha de notificar a la persona interessada amb un preavís mínim de 7 dies naturals. Cal atendre especialment aquest aspecte i s'ha d'entendre que la potestat de l'empresa de modificar l'horari de treball no és absoluta amb l'únic requisit del preavís indicat, sinó que caldrà que concorrin efectivament raons tècniques, organitzatives o productives. La durada d'aquest preavís pot ser inferior en casos d'emergència o de força major.

La raó de ser d'un topall a l'hora de determinar la quantitat de temps que ha de destinar-se a l'execució de les obligacions del contracte respon a diverses raons:

- a) El respecte al dret al degut descans de la persona assalariada.
- b) Per raons de seguretat i d'higiene, concretament per a reduir l'impacte que la prestació de treball pugui tenir en la salut del treballador.
- c) Per garantir la lliure disposició per part del treballador del seu propi temps. En limitar-se la durada temporal de les seves obligacions amb un empresari concret, aquell podrà dedicar el temps que li quedi a les finalitats que estimi oportunes: descans, relacions familiars, altres treballs, etc.

#### 3.3.6.3.4. *Exclusions del règim de jornada legal ordinària*

Aquestes exclusions s'han d'entendre respecte de l'aplicació dels còmputos trimestral, semestral o anual, de les obligacions de control a nivell de planificació i compte d'hores i del règim de descans diari. Afecten tres tipus de persones assalariades:

- El personal directiu. Els directors o gerents i, en general, els càrrecs de confiança de les empreses, malgrat ser persones assalariades, per la naturalesa del seu treball no poden estar subjectes a una estricta limitació de la jornada. Han de respectar, però, el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

S'entén per personal directiu o càrrecs de confiança les persones que exerceixen facultats decisòries plenes en l'àmbit de l'activitat empresarial concreta que se'ls encomana i desenvolupen unes funcions caracteritzades per la llibertat d'actuació, la plena responsabilitat i la remuneració que perceben.

No és pacífica la delimitació de l'àmbit dels càrrecs de confiança. Atès que el treball més enllà de la jornada legal ordinària ha de ser considerat com a

hores extraordinàries i, per tant, com veurem, amb una remuneració superior a la del temps de treball efectiu en jornada ordinària, hi ha una certa tendència per part d'algunes empreses a interpretar àmpliament l'àmbit dels càrrecs de confiança, a la inversa de la tendència palesada majoritàriament per part dels treballadors.

A la vista de la interpretació que els nostres Tribunals han fet dels càrrecs de confiança, les persones que hagin de ser considerades com a tals han de tenir autonomia (amb persones a càrrec o sense) i una remuneració que la jurisprudència té fixada actualment («en general») en un salari mínim brut mensual de 3.000 euros.<sup>65</sup>

- Els assalariats del sector sanitari o sociosanitari que porten a terme guàrdies d'atenció continuada i les persones empleades en el servei domèstic, els vigilants de nit i el servei de porteria.

Aquests col·lectius queden exclosos del règim de jornada legal ordinària només quan tinguin fixat el seu domicili en el mateix lloc de la prestació. En qualsevol cas, han de respectar el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

### 3.3.6.3.5. *Inclemències del temps*<sup>66</sup>

Com a conseqüència de les inclemències del temps, la jornada laboral pot veure's alterada. En aquests casos, l'empresa pot declarar (amb comunicació

65. «I. S'ha d'analitzar punt per punt les reclamacions de la part agent en concepte d'havers laborals pendents. Respecte a les hores extraordinàries, el Reglament Laboral estableix que la jornada legal de treball per als treballadors assalariats serà de 40 hores setmanals i de 8 hores diàries, però que els directors o gerents i, en general, els càrrecs de confiança de les empreses, els quals per la naturalesa de llur treball no poden estar subjectes a una estricta limitació de jornada, resten exclosos del règim legal. Pertoca, doncs, a l'empresari provar que el treballador que reclama el pagament d'hores extraordinàries ostenta un dels càrrecs no sotmesos a la durada legal del treball. El Sr. ... desenvolupava la tasca de "xef de cuina" del restaurant ... i, per tant, la seva activitat era regulada per les disposicions del Decret sobre el contracte de treball i del Reglament Laboral, però això no impedeix que el mateix hagi exercit una tasca de confiança de les enunciades a l'article ... del Reglament Laboral. El criteri que caracteritza un càrrec de confiança és una gran autonomia d'actuació i poders de direcció o de gestió importants. Resulta del testimoniatge de la Sra. ..., encara que s'ha de considerar amb cautela a raó del lligam de subordinació existent entre la mateixa i la part defenent, que dins de les funcions del Sr. ... s'inclouen: les de contractar i acomiadar el personal de la cuina, de dirigir-lo, de fer les comandes per la cuina, de gestionar els comptes, de fer els pressupostos, de fixar els preus del menú de la carta, de fer l'inventari de l'establiment. La part que recorre reconeix que tenia empleats sota les seves ordres i no nega en el seu escrit de conclusions en tràmit d'apel·lació que podia contractar i acomiadar dit personal, fer les comandes i establir els pressupostos i fixar els preus del restaurant. Per tant, està suficientment provat que el Sr. ... gaudia d'una gran independència per gestionar el seu servei, amb facultats de direcció molt importants, que acrediten que la seva tasca corresponia a un càrrec de confiança que quedava exclòs de la reglamentació sobre la durada legal del treball. S'ha, doncs, de desestimar la reclamació del recurrent en concepte d'hores extraordinàries» (STSJC del 14 d'abril de 2005, causa núm. TSJC- 239/04).

66. Art. 56 CRL.

als interessats) la suspensió del contracte de treball per a les activitats que no es poden desenvolupar puntualment a causa de les inclemències del temps i abonar als treballadors afectats el total de salaris corresponents a les hores perdudes per aquest motiu, que es poden recuperar repartint-les entre els dies laborables de les setmanes següents, dins d'un període màxim de sis mesos.

En tot cas, per a la recuperació no es poden dedicar més de dues hores per dia, i en total no es poden sobrepassar les 48 hores setmanals.

Si l'empresa disposa d'altres centres de treball o d'altres llocs de treball en el mateix centre no afectats per les inclemències atmosfèriques, no pot establir la suspensió del contracte, i, mentre duri la situació, pot:

- a) Desplaçar els treballadors que no poden dur a terme les seves activitats a altres centres de treball.
- b) Encomanar altres activitats que no hagin resultat afectades per les inclemències del temps en el mateix centre de treball o en un altre, encara que s'hagin de fer funcions diferents de les habituals.

No es consideren incloses en aquest article les suspensions de feines per temps indefinit motivades per les circumstàncies climatològiques que impedeixen la realització de treballs en determinades zones durant èpoques concretes de l'any. Per exemple, aquesta excepció operaria en treballs a la intempèrie en cotes molt elevades en les quals l'existència de neu i gel durant l'hivern és habitual.

#### 3.3.6.3.6. *Còmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball*<sup>67</sup>

La distribució horària setmanal pot ser variada per acord o conveni col·lectiu d'empresa si la natura del treball o del sector d'activitat econòmica no permet una distribució uniforme de la jornada, o bé existeix una estacionalitat acreditada en l'activitat de l'empresa.

L'aplicació de la jornada legal ordinària en còmput trimestral, semestral o anyal està sotmesa a les següents regles d'obligat compliment:

- a) La mitjana calculada sobre el període no pot sobrepassar les 40 hores ordinàries setmanals.
- b) La durada màxima diària no pot sobrepassar les 10 hores.
- c) El màxim d'hores treballades durant la setmana no pot sobrepassar les 48 hores.

67. Art. 55 LRL.

- d) S'ha de respectar el descans diari de 12 hores entre jornades.
- e) Hi ha d'haver, almenys, una jornada completa de descans setmanal.
- f) S'exceptuen d'aquest règim de jornada màxima les persones treballadores del Servei Andorrà d'Atenció Sanitària i de la Creu Roja Andorrana i la resta de casos exceptuats per la LRL.

La distribució irregular de la jornada laboral mitjançant el còmput trimestral, semestral o anyal exigeix la planificació prevista del temps de treball i de descans amb un mes d'antelació i el temps de compensació de les hores extraordinàries que s'hagin treballat en els períodes de màxima activitat, amb els límits establerts a l'apartat anterior, mitjançant la planificació prèvia del temps de descans compensatori durant les setmanes o els dies en què es prevegi que minvarà l'activitat de l'empresa, de manera que, al final del trimestre, del semestre o de l'any la mitjana d'hores treballades per qualsevol persona assalariada sigui la mateixa que les que són exigibles en la jornada legal ordinària i, alhora, es faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.

Amb independència del còmput que s'apliqui, la persona assalariada ha de percebre mensualment el salari base equivalent a la jornada legal ordinària.

Qualsevol modificació de la planificació horària prevista s'ha de comunicar amb una anticipació mínima de set dies naturals.

A més de la planificació prevista, l'aplicació del còmput de la jornada de treball exigeix un control del temps efectivament treballat i del descans compensatori gaudit per cadascun dels treballadors, mitjançant l'anotació, actualitzada mensualment, en el compte d'hores personal.

En el compte d'hores mensual s'han d'anotar i actualitzar:

- a) En el ròssec negatiu, les hores en què es redueixi la jornada setmanal que es consideren hores degudes per la persona assalariada.
- b) En el ròssec positiu, les hores en què s'ampliï la jornada de treball. Les hores treballades en excés eixuguen les hores degudes, si n'hi ha. Si no n'hi ha, o si ja s'han compensat, les hores treballades de més es consideren degudes per l'empresa.

Si en el moment de finalitzar el període sobre el qual es fa el còmput, o en cas d'extinció de la relació laboral, la persona assalariada té un ròssec d'hores negatiu, l'empresa no pot acumular aquestes hores al període següent ni, en cas d'extinció de la relació laboral, descomptar-les de la quantia, excepte si la relació laboral s'extingeix per voluntat del treballador.



Si la persona assalariada es troba amb un ròssec positiu en el moment de l'extinció de la relació laboral, l'escreix d'hores que excedeixen la jornada ordinària es retribueix com a hores extraordinàries, dividint l'escreix per terços i retribuïnt cada terç amb l'increment que correspongui de conformitat amb el que preveu l'article 63 LRL.

En els períodes en què el contracte de treball es troba en suspens es computa la jornada legal ordinària de 40 hores setmanals.

En còmput anual, la durada màxima anual de la jornada laboral és de 1.800 hores. La jornada anual s'ajusta, augmentant o disminuint, en funció de les hores laborables que siguin exigibles en jornada legal ordinària segons s'escaiguin els dies festius de compliment obligatori, retribuïts i no recuperables del calendari laboral en vigor i sempre respectant les normes i els límits legals en matèria de temps de treball i de descans.

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

#### **3.3.6.4. Hores extraordinàries<sup>68</sup>**

##### *3.3.6.4.1. Concepte*

Tenen la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin més enllà de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, o de la jornada establerta en el contracte de treball o per conveni col·lectiu. A partir d'aquesta definició, podem assenyalar dos elements característics del concepte d'hores extraordinàries:

- a) Es tracta d'hores de treball efectiu. No han de confondre's, doncs, amb les hores a disposició de l'empresa.
- b) Les hores extraordinàries comporten excedir la jornada ordinària de cada persona assalariada.

##### *3.3.6.4.2. Caràcter voluntari*

Per regla general, la prestació d'hores extraordinàries ha de ser voluntària. Aquest caràcter voluntari té les implicacions següents:

- L'empresari no pot exigir al treballador la realització d'hores extraordinàries, llevat de supòsits extraordinaris o de força major. Sense perjudici

68. Arts. 57 i 58 LRL.

d'això, l'empresari té la iniciativa de proposar-les al treballador, que les pot acceptar o denegar lliurement.

- No es pot sancionar disciplinàriament per desobediència el treballador que es nega a fer hores extraordinàries.
- La realització d'hores extraordinàries tampoc no és una obligació per a l'empresari. Per tant, el treballador no pot invocar un hipotètic dret a fer-ne.

Sens perjudici del seu caràcter voluntari, les hores extraordinàries es poden pactar entre empresa i treballador només quan es doni una de les circumstàncies següents:

- Quan hi hagi manca de personal suficient a l'empresa per assegurar torns amb la jornada legal ordinària.
- En cas d'augment temporal de l'activitat empresarial a causa de la situació del mercat.
- En supòsits extraordinaris o de força major.

#### 3.3.6.4.3. *Treballadors aptes per a fer hores extraordinàries*

Són aptes per a fer hores extraordinàries els treballadors majors de 18 anys.

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

#### 3.3.6.4.4. *Topalls màxims*

Es poden pactar hores extraordinàries fins a un màxim de 12 hores en una setmana, de 48 hores en un mes i de 426 hores en un any.

#### 3.3.6.4.5. *Còmput i retribució*

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

Cada hora extraordinària treballada dona dret a la persona assalariada a un increment del seu salari base, que es determina per acord o per conveni col·lectiu d'empresa. A manca de regulació expressa es paguen amb un increment no inferior al 40 % del salari fix.

L'empresa, amb l'acord previ de la persona assalariada, pot no satisfer en metàl·lic l'import de les hores extraordinàries i compensar-les amb hores

de temps de descans, amb els mateixos increments, com a màxim dins dels sis mesos següents.

### 3.3.7. Interrupcions de la prestació de treball

Una part de les interrupcions de la prestació de treball és de caràcter cíclic o, almenys, previsible i no respon a la necessitat de donar al treballador un període de temps més ampli, tant per a descansar i recuperar-se de l'activitat laboral com per a poder utilitzar-lo en l'oci o altres activitats extraprofessionals. Aquest és el cas dels períodes de descans, ja sigui diari o setmanal, dels festius i de les vacances.

Un altre tipus d'interrupcions, no cícliques ni previsibles en termes generals, respon al fet que el desenvolupament normal de la prestació de treball en els dies i en les hores prèviament establerts no és possible, o no és exigible en determinades ocasions, per motius diversos, alguns dels quals referits als interessos del treballador.

Si la situació personal del treballador o els seus interessos legítims en altres àmbits de la vida li generen una impossibilitat de prestar el seu treball durant un període d'una certa durada (incapacitat temporal, maternitat, exercici de càrrec públic, privació de llibertat, decisió de dedicació a la cura d'un fill, etc.), la llei li reconeix en determinats supòsits drets de diferent abast que li permeten reprendre la prestació de treball quan hagi desaparegut el motiu causant de la incompatibilitat amb la prestació de treball efectiu. En aquests casos parlem de suspensions del contracte de treball, incloses les excedències, matèries que ja han estat tractades amb anterioritat.

Quan la incompatibilitat entre el treball i el desenvolupament normal de la vida del treballador es limita a una part del temps de treball, es poden trobar solucions menys dràstiques que la suspensió del contracte de treball, com ara:

- La reducció de la jornada o la seva adaptació durant un període més o menys llarg.
- L'absència del treball per un lapse de temps curt dins de la jornada per a atendre un deure o interès personal del treballador la satisfacció del qual es vol fer compatible amb la prestació del treball. És el cas, en concret, de l'al·letament.
- La compatibilitat entre el treball i determinats interessos del treballador d'especial rellevància també es pot assolir mitjançant la interrupció breu de la prestació de serveis en interès del treballador. És el cas dels permisos.

### 3.3.7.1. Períodes de descans

#### 3.3.7.1.1. *Descans diari*<sup>69</sup>

En les jornades diàries de 6 o més hores ininterrompudes, la persona assalariada té dret a una interrupció o un descans d'una durada mínima de 30 minuts, que és fixada per l'empresa i remunerada.

En les jornades diàries de 6 o més hores amb interrupció, el descans ha de ser almenys d'una hora, no retribuïda, durant la qual la persona assalariada no roman a disposició de l'empresa.

Entre dues jornades de treball ordinàries successives hi ha d'haver un descans mínim de 12 hores.

#### 3.3.7.1.2. *Descans setmanal*<sup>70</sup>

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

El període de descans setmanal només pot ser modificat per acord entre les parts. Excepcionalment, per raons extraordinàries o de força major, l'empresa pot modificar-lo, amb un preavís mínim de 24 hores. L'empresa també el pot modificar per motius d'organització, avisant amb una antelació mínima de 30 dies naturals sempre que no es produeixin més de dues modificacions en un termini de 12 mesos.

#### 3.3.7.1.3. *Festes laborals*<sup>71</sup>

Els treballadors tenen dret a gaudir dels dies festius del calendari laboral degudament remunerats. A més, per acord o conveni col·lectiu d'empresa, o si ho pacten les parts, en el cas que hi hagi 1 o 2 dies laborables entre festius, aquests dies es poden considerar 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 ordinària de treball no pot excedir les 10 hores.

En el supòsit de treball en llocs diferents, alternatius o successius, correspon a l'empresa fixar els dies festius parroquials que ha fer la persona assalariada, tenint en compte la seu social de l'empresa o la ubicació geogràfica del lloc de prestació de la persona assalariada.

69. Art. 60 LRL.

70. Art. 61 LRL.

71. Art. 61 LRL.

En qualsevol cas, el total anual de dies festius parroquials no pot ser inferior al nombre mínim de dies festius fixats pel comú de la parròquia on es troba radicada l'empresa.

### **3.3.7.2. Vacances anuals<sup>72</sup>**

Les vacances anuals suposen el període d'interrupció de la prestació efectiva de serveis més àmplia que estableix la normativa al llarg de l'any.

La seva finalitat és doble. D'una banda, pretén donar al treballador la possibilitat de reposar-se de la fatiga física i psíquica que la prestació de serveis comporta. D'altra banda, és un període concebut per a garantir un temps d'oci i de convivència social i familiar.

#### *3.3.7.2.1. Reconeixement del dret i obligatorietat*

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

La realització efectiva de vacances és obligatòria i no s'hi pot renunciar. Sens perjudici d'això, en cas de resolució de la relació laboral, l'import corresponent als dies de vacances no gaudits s'ha de satisfer amb la quitança.

#### *3.3.7.2.2. Durada i temps de gaudiment*

Les vacances remunerades obligatòries són d'un mínim de 30 dies naturals per any, o la part proporcional en el cas que la persona assalariada hagi treballat menys d'un any.

Per acord o conveni col·lectiu d'empresa o de mutu acord entre empresari i treballador, es poden substituir els 30 dies naturals per 22 dies laborables per any, o la part proporcional en el cas que la persona assalariada hagi treballat menys d'un any.

El període de vacances s'ha d'iniciar en un dia que sigui laborable per a la persona assalariada i, a partir d'aquesta data, es compten com a dies de vacances tots els dies transcorreguts fins al dia anterior a la reincorporació de la persona assalariada a les seves funcions. No obstant això, si s'ha convingut o acordat la substitució per 22 laborables per any, no es compten els dies festius.

#### *3.3.7.2.3. Determinació del període*

##### *— 3.3.7.2.3.1. Regles generals*

El període anual de vacances es fixa per acord o conveni col·lectiu d'empresa o mitjançant pacte entre la persona assalariada i l'empresa. A manca

72. Arts. 63 a 66 LRL.

de conveni, acord o pacte, correspon a l'empresa fixar el període anual de vacances, d'acord amb les seves necessitats i organització.

Per acord o conveni col·lectiu d'empresa o mitjançant pacte entre l'empresa i la persona assalariada, les vacances es poden fraccionar. En tot cas, els fraccionaments de les vacances han de permetre la realització d'almenys 14 dies naturals seguits, o 10 dies laborables seguits si s'han substituït els 30 dies naturals per any de vacances per 22 dies laborables per any de vacances.

El període de vacances que correspongui a cada treballador ha d'inscriure's en el pla horari amb una antelació mínima de 45 dies naturals i no pot ser modificat llevat d'acord entre la persona assalariada i l'empresa. Excepcionalment, per raons extraordinàries o de força major, l'empresa pot modificar el període fixat per a les vacances, sempre que avisi la persona assalariada amb una antelació mínima de 15 dies naturals.

Les vacances s'han de dur a terme dins l'any natural o, excepcionalment, durant el primer trimestre de l'any següent.

#### — 3.3.7.2.3.2. *Regles especials*

En els contractes de durada determinada dirigits a campanyes o de temporada i fixos discontinus d'una durada màxima de 6 mesos, es pot pactar que les vacances es retribuïran en la quitança en el moment de la finalització de la relació laboral o bé mensualment i d'una manera prorratejada.

Quan la persona assalariada no tingui encara dret a efectuar la totalitat dels dies de vacances en el moment en què l'empresa tanca habitualment amb aquesta finalitat, els dies efectuats de vacances que no li corresponguin es consideren un crèdit per al treball futur.

En el supòsit que la relació laboral es resolgui, l'empresa té dret a descomptar de la quitança els dies de vacances pagats amb escreix.

En el supòsit que durant tot o part del període previst per a fer vacances el contracte es trobés suspès per baixa mèdica, l'empresa ha de traslladar el període de vacances no gaudit a un altre moment en què la persona assalariada es trobi d'alta. El període màxim acumulat de vacances en cap cas no pot excedir els 30 dies naturals.

En el supòsit que el contracte estigui suspès per maternitat, paternitat, o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar, durant tot o part del període de gaudiment de les vacances, l'empresa ha de traslladar el període de vacances no gaudit per la persona assalariada a un altre en què estigui d'alta, encara que s'hagi exhaurit l'any natural o el primer trimestre de l'any següent al que correspongui.

— 3.3.7.2.3.3. *Retribució de les vacances*

a) Consideracions generals.

La determinació dels criteris per a la retribució de les vacances no és absent de complexitat.

La retribució de les vacances l'hem d'emmarcar en el dret general dels treballadors a gaudir d'unes vacances anuals remunerades i en el fet que la realització efectiva de les vacances és obligatòria i, conseqüentment, no s'hi pot renunciar, llevat dels supòsits de resolució de la relació laboral, en què s'hauran de satisfer amb la quitança.

Així, els treballadors no solament tenen el dret a gaudir de les seves vacances, sinó que la seva realització resulta imperativa, ja que no s'hi pot renunciar ni es pot pactar cap mena de compensació a canvi de renunciar-hi.

En la retribució de les vacances, cal assegurar que el treballador no es vegi penalitzat pel fet de fer-les, de manera que cal evitar que els mesos en què les porti a terme efectivament el seu salari es vegi disminuït. Aquest element és el que en ordenaments jurídics del nostre entorn en què aquesta qüestió està més desenvolupada a nivell legal i àmpliament tractada per la jurisprudència, com en el cas d'Espanya, es coneix com a «principi d'equivalència».

b) Regulació en la LRL (art. 66 LRL).

Per a la retribució de les vacances gaudides es té en compte el salari fix i el variable, segons el que es preveu a l'article 76.3 del mateix cos legal.

Així, si analitzem el contingut de l'article 76.3 LRL observem que, a l'efecte de la retribució de les vacances, el salari per dia correspon a l'import resultant de dividir per 30 el salari fix mensual del darrer mes treballat més la mitjana del salari variable dels darrers dotze mesos o de la part corresponent al període menor de temps treballat. I la LRL és clara a l'hora de determinar que es tracta de la remuneració de les vacances gaudides.<sup>73</sup>

c) Criteris interpretatius.

L'article 72.2 LRL considera com a salari variable tota retribució addicional o complementària, com ara pagues extraordinàries, hores extraordinàries, comissions, participació en beneficis, plus de transport, primes per assoliment d'objectius, de productivitat, d'antiguitat, de torn, de guàrdies d'atenció continuada, de disponibilitat, de nocturnitat o altres d'anàlogues.

Per tant, si als efectes de calcular la retribució dels dies de vacances gaudides s'ha de tenir en compte la mitjana dels salaris variables dels darrers

73. Art. 66 LRL.

12 mesos (incloses hores extraordinàries, complements de diversa naturalesa, etc.), el càlcul de la retribució d'aquests dies de vacances gaudides resultaria extraordinàriament complex i, fins i tot, podria donar-se el cas que el treballador podria arribar a percebre una retribució sensiblement superior en aquells mesos en què realitzés vacances (atès que la retribució d'aquests dies resultaria superior a la d'un dia de treball ordinari, d'acord amb el mètode de càlcul detallat *ut supra*).

Aquesta interpretació, *a priori*, semblaria contrària a l'esperit de la Llei, atès que implicaria que el salari d'un dia de treball efectiu pogués diferir notablement d'aquell corresponent als dies de vacances gaudides. A més, cal tenir en compte que, segons el mètode de càlcul de referència, el salari dels dies de vacances gaudides hauria de tenir en compte determinats conceptes de caràcter extraordinari —com, per exemple, les hores extraordinàries— que respondrien a l'assoliment d'uns objectius o a la compensació per l'execució de tasques conjunturals o de caràcter extraordinari, les quals en cap cas no podrien concórrer mentre el treballador es trobés gaudint de vacances.

En altres paraules, podria considerar-se inadequat que, als efectes de retribuir els dies de vacances gaudides, es tinguessin en compte conceptes retributius que responen a la compensació per l'execució de tasques o objectius de caràcter conjuntural i extraordinari, els quals únicament es retribueixen quan es porten a terme d'una manera efectiva els serveis o prestacions de caràcter extraordinari que retribueixen, que no s'han produït en el dia de vacances.

Aquesta línia interpretativa possibilitaria que el treballador no solament no es veiés penalitzat per la realització de vacances —essent aquest l'esperit de l'article 63 LRL, i del «principi d'equivalència»—, sinó que se'n veuria gratificat, atès que en els dies de vacances gaudides es veuria retribuït en un import que tindria en compte la mitjana de tots els salaris variables dels darrers 12 mesos (inclosos aquells de caràcter extraordinari i que responen a la realització efectiva de determinades tasques conjunturals i extraordinàries).

Si efectuem una interpretació finalista, és a dir, si ens guiem per la finalitat per a la qual es preveïa la remuneració de les vacances gaudides (essencialment, que el treballador no es vegi perjudicat pel gaudiment de vacances),<sup>74</sup> podria resultar coherent entendre que aquesta previsió relativa al càlcul de la retribució de les vacances es prevegi exclusivament per

74. «Principi d'equivalència», contemplat en els ordenaments veïns, en virtut del qual el salari corresponent als dies de vacances gaudides ha de ser equivalent a la retribució normal o ordinària corresponent al treballador en temps de prestació laboral efectiva. És il·lustrativa la sentència de la Sala



a aquells dies de vacances no gaudides que són objecte de compensació econòmica en els supòsits d'extinció de la relació laboral.

Aquesta possibilitat interpretativa es veuria reforçada pel fet que si apliquem el referit mètode de càlcul per a la retribució de les vacances gaudides, es podrien produir resultats manifestament injustos. Així, com hem exposat, podria donar-se el supòsit que els mesos en què el treballador gaudeix de vacances, el seu salari fos superior al d'aquells mesos en què no en gaudeix, atès que, aplicant el referit mètode de càlcul, el salari corresponent a un dia de vacances gaudides pot ser sensiblement superior al corresponent a una jornada de treball efectiu.

A més, si en la fórmula de càlcul es tinguessin en compte absolutament tots els conceptes que poguessin ser qualificats de salari variable, en la retribució dels dies de vacances s'haurien de tenir en compte conceptes salarials de caràcter extraordinari associats a la realització de determinades tasques conjunturals o a la gratificació de l'execució d'una prestació determinada en el temps. Podria considerar-se que aquests conceptes estarien essent retribuïts doblement: d'una banda, en el moment de la realització de la prestació que retribueixen, i de l'altra, cada vegada que el treballador gaudeix de vacances durant els dotze mesos següents a la prestació.

### 3.3.7.3. Permisos

La llei instrumenta els permisos com un mecanisme perquè la persona assalariada pugui absentar-se del lloc de treball, percebent la totalitat del salari fix (permisos retribuïts) o sense percebre salari (permisos no retribuïts), en els supòsits i durant els terminis taxats en la mateixa llei. El permís constitueix una exoneració temporal del deure d'assistència al treball per part de la persona assalariada que, excepció feta d'un supòsit ben concret al qual després ens referirem, computa a efectes de vacances i d'antiguitat a l'empresa.

#### 3.3.7.3.1. *Permisos retribuïts*<sup>75</sup>

La persona assalariada té dret a sol·licitar i obtenir un permís retribuït en els casos següents:

- El progenitor que tingui cura i atenció del seu fill menor pot absentar-se durant els 9 mesos següents a la data del part durant un 25 % de la jornada o un 37,5 % en cas de bessons.

del Social del Tribunal Superior de justícia de Sevilla de data 21 de desembre del 2017 (Sentència núm. 3947/2017).

75. Art. 67 LRL.

- 10 dies naturals en el cas de matrimoni o unió civil, a comptar del dia de la celebració.
- 3 dies naturals (o 4 dies naturals si l'enterrament és a més de 250 km d'Andorra) en els casos de mort del cònjuge de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent, i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau, tant propis com del cònjuge o de la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent.
- 4 dies naturals (o 5 en cas de cesària) 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.
- 2 dies naturals en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge de la persona assalariada, de la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent, d'ascendents i descendents dins del primer grau de consanguinitat i adopció, i de germans de la persona assalariada. Si l'afectat és un fill a càrrec o un infant o adolescent acollit menor de divuit anys, el permís és de 4 dies naturals.
- 1 dia en cas de canvi de domicili, dins un any natural.
- El temps necessari perquè la persona assalariada pugui complir les obligacions cíviques o socials imposades per la llei o reconegudes pel costum.
- 6 dies naturals o 12 mitges jornades dins un any natural perquè la persona assalariada pugui assistir als exàmens o a les proves que hagi de realitzar per motius de formació relacionada amb la feina.
- El temps fixat per la llei o pel conveni col·lectiu en concepte de crèdit per a les activitats pròpies dels assalariats amb mandat, dels delegats dels assalariats o dels membres del comitè d'empresa.

### 3.3.7.3.2. *Permisos no retribuïts*<sup>76</sup>

La persona assalariada té dret a sol·licitar i obtenir un permís no retribuït en els casos següents:

- 5 dies naturals complementaris en cas de matrimoni o unió civil, dels quals s'ha de gaudir obligatòriament a partir de l'endemà de la finalització del permís retribuït pel mateix concepte.
- 2 dies naturals complementaris en els casos de mort del cònjuge o de la parella legal o de fet equivalent de la persona assalariada, i d'ascendents, descendents o familiars fins al segon grau.

76. Art. 68 LRL.

- 2 dies naturals complementaris en cas d'infantar l'esposa o la parella legal o de fet equivalent de la persona assalariada, o d'adopció.
- 2 dies naturals complementaris en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge o de la parella legal o de fet equivalent de la persona assalariada, d'ascendents i descendents dins del primer grau de consanguinitat i adopció, i de germans de la persona assalariada.
- D'1 a 4 mesos, prorrogables per períodes iguals fins a 2 anys com a màxim, en cas de malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada d'un fill menor de 18 anys que requereixi la presència continuada d'un dels seus progenitors. En aquest cas, el temps de permís només computa com a vacances els quatre primers mesos.
- 2 dies naturals o 4 mitges jornades dins un any natural per assumptes de caràcter personal.
- 4 dies naturals o 8 mitges jornades dins un any natural per assistir als exàmens o a les proves que la persona assalariada hagi de realitzar per motius de formació.
- El temps addicional fixat per llei o per acord o conveni col·lectiu en concepte de crèdit per les activitats pròpies dels assalariats amb mandat, dels delegats dels assalariats o dels membres del comitè d'empresa.

## 3.4. Prestació de l'empresa

---

### 3.4.1. Facultats de l'empresari. El «poder de direcció»

La disciplina jurídica de la relació individual de treball no és altra cosa que la determinació de l'abast i límits de les facultats directives i d'ordenació del treball que, dins dels marges que fixen les pròpies normes laborals, exerceix l'empresari en la seva qualitat de titular de l'organització productiva. Amb caràcter general, l'ordenament laboral atribueix al titular de l'empresa la potestat de dirigir les diverses prestacions de serveis que les persones assalariades desenvoluparan en el context de les seves respectives relacions laborals. En empreses d'unes certes dimensions, és normal que l'exercici directe d'aquesta potestat es dugui a terme per part del personal directiu o dels comandaments, per delegació de l'empresari. Aquesta delegació mai no pot comportar, però, respecte de l'empresari, exoneració de responsabilitats.

Aquest «poder de direcció» queda plasmat en la facultat de l'empresari d'organitzar el treball a l'empresa mitjançant reglaments interns, ordres o instruccions adequades adreçades als assalariats.

L'exercici per part de l'empresari de les seves facultats organitzatives i directives, de control i vigilància, i també les disciplinàries, està condicionat i limitat pel respecte i garantia de la integritat de certs drets i llibertats bàsics de la persona assalariada. En general, l'exercici d'aquestes facultats ha de ser «regular». Aquesta regulació no és només subjectiva, és a dir, limitada al subjecte que té reconegudes originàriament o per delegació aquestes facultats, sinó també objectiva. I això implica que el poder de direcció no pot anar més enllà de l'àmbit i dels contorns de la relació jurídica que la justifica, que és la relació laboral. Així, en general, l'empresari sempre ha de respectar els principis d'igualtat de tracte, de prohibició d'arbitrarietat i de no-discriminació.

### 3.4.2. Obligacions de l'empresari

L'anomenat «poder de direcció» de l'empresari, en el sentit expressat en els paràgrafs precedents, té com a contrapartida determinades obligacions al seu càrrec. Així, l'empresa està obligada:

- a pagar puntualment el salari;
- a donar ocupació efectiva a les persones assalariades en les condicions, les funcions i l'horari convinguts;
- a abstenir-se de fer manifestacions o fer qualsevol acte que ofengui la dignitat dels treballadors o que obstaculitzi el desenvolupament lliure de la seva personalitat;
- a complir la normativa d'immigració;
- a complir les mesures de seguretat i salut en el treball pertinents.
- a respectar els principis d'igualtat i de no-discriminació i proveir tots els assalariats del material adequat per a la tasca que han de fer;
- a protegir, en general, els seus assalariats. Aquest deure es tradueix en el deure de conèixer les funcions i les condicions de treball, a assegurar-se que la feina es desenvolupa d'una manera segura per als assalariats i a formar-los sobre la normativa de seguretat que han de respectar.

En ordenar els treballs, l'empresa s'ha d'assegurar que la persona assalariada coneix el risc existent en la seva feina i ha d'assignar les tasques tenint en compte la seva edat i les seves qualitats així com la seva capacitat psíquica i física per desenvolupar-les sense perill per a la seva salut o integritat, la dels altres assalariats o la de terceres persones.

Així mateix, si, per la seva naturalesa, el tipus de treball no es pot dur a terme exercint diverses funcions, alternatives o successives, l'empresa té

dret a canviar de funcions la persona assalariada, dins del seu grup professional, per motius d'organització o per manca de personal, sempre que aquest canvi no afecti la dignitat de la persona assalariada ni comporti una reducció important de la seva responsabilitat.

### 3.4.3. Transmissió d'empresa

En parlar de la prestació de l'empresa, és necessari tractar també el que succeeix, respecte dels treballadors, quan es produeix una transmissió, cessió o canvi de titularitat d'una empresa.

En primer lloc, cal dir que la transmissió d'empresa, des del punt de vista de les relacions laborals, és una excepció a la regla civilista en virtut de la qual el canvi de deutor requereix el consentiment de la contrapart de la relació obligatòria. Aquest fet troba justificació en el principi d'estabilitat del treball, puix que si l'empresa o part de la seva activitat continua en explotació malgrat el canvi d'empresari, es conserven les mateixes possibilitats de treball per als treballadors que hi són adscrits. Així doncs, les relacions laborals vigents amb el cedent a la data de la transmissió, es traspassen de ple dret al cessionari, encara que es produís l'oposició per part del cedent o del cessionari.

És per aquest motiu que la llei obliga els empresaris cedent i cessionari a informar els representants dels assalariats afectats de la transmissió de l'empresa, de la data de la transmissió i dels motius i les conseqüències laborals per als afectats. Així mateix, la llei també determina expressament, com a regla general, que la transmissió, la cessió o el canvi de titularitat d'una empresa comporti la subrogació del nou empresari en la titularitat dels drets i les obligacions laborals amb els assalariats, que conserven les mateixes condicions de treball, l'antiguitat i la resta de drets laborals.<sup>77</sup>

Aquesta subrogació comporta igualment un fet important, com és que l'empresari cedent respongui solidàriament amb el cessionari de les obligacions laborals amb els assalariats amb contracte de treball anterior a la transmissió, cessió o canvi de titularitat, derivades de la relació anterior a la transmissió, cessió o canvi de titularitat.

Aquesta responsabilitat solidària té els límits següents:

- Durada: La responsabilitat solidària de l'empresari cedent roman vigent durant el termini màxim d'un any a comptar de la data en què té lloc aquesta transmissió, cessió o canvi de titularitat. Aquest termini d'un any coincideix amb el termini de prescripció de les accions derivades del contracte de treball.

77. Art. 12 LRL.

- L'empresari cedent no respon solidàriament amb el cessionari de les obligacions derivades d'acomiadaments per causes objectives o disciplinàries que siguin declarats judicialment com a injustificats, o derivades del desistiment justificat de la persona assalariada, si l'acomiadament o el desistiment tenen lloc després de la transmissió, cessió o canvi de titularitat.

#### **3.4.4. Cessió de treballadors. Contractació i subcontractació<sup>78</sup>**

El nostre ordenament jurídic no impedeix a l'empresari recórrer a la contractació externa per desenvolupar la seva activitat, la qual cosa comporta que, amb caràcter general, la denominada descentralització productiva és lícita amb independència de les cauteles legals i interpretatives necessàries per a evitar que per aquesta via es puguin vulnerar drets dels treballadors. En la vàlida externalització, l'empresa principal pot atribuir a una empresa contractista la realització d'una part de la seva activitat (sempre que sigui suficientment diferenciada). En aquest supòsit, l'empresa principal es limita a rebre el resultat de l'execució del contracte de prestació de serveis per part del contractista, dins el marc del qual contracte el prestador de serveis aporta els seus mitjans personals i materials, amb la consegüent organització i direcció. Però, en la mesura que aquesta diferenciació pugui ser inexistent, el contracte es desnaturalitza i en realitat es transforma en simple provisió de mà d'obra i deriva en aquests casos en una cessió il·lícita de treballadors.

Per tant, és possible contractar treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa, però aquesta possibilitat està limitada a les empreses de treball temporal autoritzades legalment.

En general, es pot considerar que ens trobem davant d'una cessió il·legal de treballadors quan es produeix alguna de les circumstàncies següents:

- L'empresa cedent no exerceix les funcions inherents a la seva condició d'empresari. És a dir, que no posa al servei de la cessionària l'organització empresarial que posseeix i, per consegüent, no exerceix la direcció del servei, ni en gestiona la prestació, en no disposar d'organització autònoma i independent en el si de l'empresa principal que ha requerit el servei.
- L'empresa cedent no té una activitat o una organització pròpies i estables i no disposa dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat. Aquesta circumstància constitueix un supòsit de simulació contractual i el que procedeix és aixecar el vel de l'aparença il·lícitament creada i considerar directament com a empresari qui ho és realment i des de bon començament.

78. Art. 12.4 LRL.

Per a l'apreciació de cessió il·legal de treballadors és necessari el subministrament de mà d'obra per part del contractista sense contribuir amb els elements personals i materials que conformen la seva estructura empresarial. Aquest fet es pot produir tant amb la concurrència d'empreses fictícies com amb la interposició d'empreses reals.

#### **3.4.4.1. Contractació i subcontractació**

Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres empresaris la realització d'obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat responen solidàriament, durant l'any següent a la finalització de l'encàrrec, de totes les obligacions laborals i de seguretat social dels empresaris contractistes i subcontractistes amb els seus assalariats durant el període de vigència del contracte.

Els assalariats de l'empresari contractista o subcontractista han de ser informats, abans de l'inici de la prestació de serveis, de la identitat de l'empresa principal per a la qual treballen.

L'empresari que contracti obres o serveis amb un empresari contractista o subcontractista ha d'informar als representants dels assalariats sobre la identitat o la denominació i les altres dades d'identificació de l'empresari contractista o subcontractista; sobre l'objecte, la durada i el lloc d'execució dels treballs de què es tracti; sobre els assalariats que prestaran els serveis contractats, i sobre les mesures de coordinació empresarial que s'adoptaran per a la prevenció dels riscos laborals.

Si els assalariats de l'empresari contractista o subcontractista no tenen representació, sempre que comparteixin el mateix centre de treball, poden adreçar-se als representants dels assalariats de l'empresari principal per informar-se sobre les condicions de treball i la prevenció de riscos laborals.

#### **3.4.5. El salari<sup>79</sup>**

Entre les obligacions de l'empresari envers els seus assalariats, potser la més important (i de ben segur que la més característica) és l'obligació de pagament del salari.

##### **3.4.5.1. Concepte, naturalesa i característiques principals**

Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques que percebin els treballadors, en diner o en espècie, per la prestació professional

79. Títol II, Capítol Setè, Secció segona LRL.

dels serveis laborals per compte aliè, ja sigui com a retribució del treball efectiu o pels períodes de descans computables com a treball (p. ex.: descans setmanal i festius no recuperables, vacances, descans en jornada continuada, permisos retribuïts).

El salari, per ser considerat com a tal, ha de ser rebut com a contraprestació de la prestació laboral realitzada pel treballador; o, dit d'altra manera, només és salari allò que tingui la seva causa en el treball efectivament realitzat. Així, la LRL considera salari, a més de l'anomenat salari base, els complements, les primes, les gratificacions i les altres remuneracions, en metàl·lic o en espècie. I, per contra, no considera salari les liberalitats de l'empresa, les propines dels clients en els sectors en què són habituals, les dietes i les despeses de viatge i els beneficis socials satisfets en metàl·lic o en espècie per raó del matrimoni o la unió civil, el naixement de fills i altres causes similars.

El salari, per ser considerat com a tal, ha de reunir les següents tres notes característiques:

- El salari només troba el seu sentit dins el marc del contracte de treball; o, el que és el mateix, el salari té una causa contractual. En concret, la prestació retributiva és un dels elements constitutius que distingeixen el treballador per compte aliè i, per extensió, el contracte de treball. L'absència del salari en una relació de treball implica que la prestació de serveis quedi exclosa de l'àmbit d'aplicació de la normativa laboral.
- El salari troba la seva causa en el treball fet per la persona assalariada. Per consegüent, aquelles percepcions econòmiques que rebi el treballador que no responguin al pagament del seu treball no podran ser considerades salari. Són les anomenades, en general, percepcions extrasalarials. Això no obstant, tal com es desprèn de la definició de salari indicada més amunt, el salari també retribueix períodes en els quals el treballador no ha prestat efectivament els seus serveis per compte de l'empresa, ja sigui perquè es trobi alliberat de la seva obligació (períodes de descans), ja sigui perquè la llei li ho permeti (períodes d'inactivitat), ja sigui perquè es trobi impossibilitat (períodes d'impediment).
- La naturalesa de contraprestació dins el marc del contracte de treball implica que el salari, necessàriament, ha de ser abonat per l'empresari.

El nostre ordenament jurídic contempla un concepte totalitzador del salari. D'aquest caràcter totalitzador se'n pot extreure una presumpció *iuris tantum* a favor del treballador conforme a la qual tota retribució que aquest rep de l'empresari és salari. Aquesta presumpció, com a tal, admet prova en contrari que recau sobre qui afirmi que un determinat concepte retributiu és extrasalarial. En tot cas, per decidir si una determinada quantitat



té naturalesa salarial serà necessari acudir a la realitat salarial i no a la qualificació que les parts li puguin donar, ja que les coses són el que són i no el que les parts diuen que són.

Té una gran transcendència la determinació de si una determinada percepció econòmica que rep el treballador té la consideració o no de salari, ja que aquesta qualificació és decisiva per a determinar el seu règim jurídic. En concret, les conseqüències pràctiques principals que comporta la qualificació salarial d'una concreta partida són les següents:

- Serà considerada «salari a tots els efectes». És a dir, integrarà la base per a la retribució de les vacances, salari computable per al càlcul de la indemnització d'acomiadament, etc.
- És sobre les partides que integren el salari que actuaran normalment l'aplicació de la major part dels instruments de protecció o garantia del salari a les quals ens referirem més endavant.
- La noció jurídica de salari projecta també els seus efectes sobre la base de cotització al sistema de seguretat social i sobre la base imposable a efectes de tributació (p. ex.: IRPF).

#### **3.4.5.2. Liberalitats de l'empresa**

Les liberalitats de l'empresa no tenen la consideració de salari i són els pagaments, en metàl·lic o en espècie, de caràcter excepcional o especialíssim, a causa de fets extraordinaris, que no siguin repetitius ni pel que fa a l'import ni pel que fa al concepte, ni puguin ser considerats un dret adquirit. Correspon a l'empresa, quan escaigui, la prova del caràcter de liberalitat de les quantitats satisfetes a la persona assalariada, puix que, a manca de prova sobre l'esmentat caràcter ocasional i voluntari, la gratificació es considerarà part del salari global.

#### **3.4.5.3. Salari mínim interprofessional**

El salari mínim interprofessional és la remuneració que l'empresa ha de satisfer obligatòriament a la persona assalariada en tots els supòsits, fins i tot en els contractes en què s'hagi pactat un salari per unitat d'obra o un salari mixt.

El Govern fixa periòdicament, com a mínim un cop a l'any, el salari mínim interprofessional.

L'import corresponent al salari mínim interprofessional no es pot embargar, llevat que el deute que origina l'embargament provingui de l'impagament d'una pensió alimentària, i tampoc pot ser pagat en espècie.

### 3.4.5.4. Estructura del salari

El salari pot estructurar-se en un salari base i uns complements salarials liquidables segons determinades circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball efectuat o a la situació i resultats de l'empresa.

#### 3.4.5.4.1. Salari base

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps o d'obra, sense tenir en compte les circumstàncies que motiven la percepció dels complements. Degut a l'exigència de causalitat dels complements salarials, quan un concepte salarial no és assimilable a cap d'ells ha d'imputar-se al salari base.

La quantia del salari base pot ser inferior a l'import del salari mínim interprofessional sempre que les percepcions professionals en conjunt siguin superiors al salari mínim legal.

#### 3.4.5.4.2. Complementos salarials

Són les quantitats que s'addicionen al salari base per la concurrència d'una causa específica i determinada que està present en la prestació del treball i que, unides al salari base, determinen la xifra total del salari del treballador.

Es pot establir una classificació general dels complements salarials a la qual seria convenient que es remetessin els contractes de treball o, fins i tot, la negociació col·lectiva. Aquesta classificació preveu la possibilitat de fixar complements salarials en atenció a alguna de les circumstàncies descrites en els subapartats següents.

##### — 3.4.5.4.2.1. A les condicions personals del treballador

Es tracta de complements salarials la causa específica dels quals és una qualificació personal o professional del treballador no tinguda en compte en fixar el salari base.

Dins d'aquesta categoria podem mencionar els següents:

- Complement d'antiguitat. La causa que en justifica la percepció és la permanència del treballador a l'empresa.
- Complement d'idiomes, títols o coneixements especials. La seva finalitat és remunerar els coneixements del treballador, el seu domini d'idiomes o la possessió de diversos títols. El seu reconeixement no depèn del criteri discrecional de l'empresari, ja que és suficient la concurrència d'alguna

d'aquestes peculiaritats perquè neixi el dret a la seva percepció. El dret a percebre aquest complement es manté encara que no s'exerceixin els co-neixements remunerats i també quan es produeix la modificació a un lloc de treball en el qual no és necessari el seu ús, excepte que aquest canvi de treball sigui degut a la voluntat del treballador.

— 3.4.5.4.2.2. *Pel treball efectuat*

Es tracta de complements fixats en funció de circumstàncies vinculades al treball efectuat, de tal manera que és procedent que es prevegin en funció de les característiques del lloc de treball o d'acord amb la manera i les condicions en què es presta el treball.

Són, en general, complements salarials no consolidables, és a dir, que es perceben únicament quan s'està exercitant l'activitat professional en el lloc de treball.

Dins d'aquesta categoria podem mencionar els següents:

- Complementos de toxicitat, penositat, perillositat o similars. La perillositat del lloc de treball deriva de l'existència d'un risc addicional degut a la inseguretat del desenvolupament del treball enfront d'un eventual atac o dany. La penositat fa referència a la realització del treball en circumstàncies excepcionals i comporta la realització d'activitats que suposen un esforç constant i que són indubtablement dificultoses de desenvolupar, com, per exemple, a causa del soroll o la brutícia. La toxicitat es relaciona amb la utilització o manipulació de substàncies que poden suposar un risc excepcional per a la salut del treballador.
- Complementos vinculats a especialitats en la jornada. Es tracta de complements que remuneren les especials circumstàncies temporals en què es presta el treball, ja sigui perquè el treballador està disponible durant un període de temps superior al que constitueix la seva jornada ordinària, ja sigui perquè el treball es presta en jornada nocturna, per torns o en determinades condicions. Entre aquest tipus de complements figuren: el d'assistència i puntualitat, el de disponibilitat horària, per especial dedicació, nocturnitat, per desenvolupament de treball distribuït en torns, de flexibilitat horària o per treball en dies festius. Respecte del complement per nocturnitat, la llei preveu expressament<sup>80</sup> que es considera treball nocturn aquell que es desenvolupa entre les 22:00 hores i les 6:00 hores de l'endemà i que, excepte en els casos en què el salari base s'hagi convingut tenint en compte aquesta circumstància, s'han de pagar amb un increment mínim d'un 20 % sobre el salari ordinari.

80. Art. 75 LRL.

- Complementos per la funció desenvolupada. Es tracta de complements que retribueixen les particulars exigències que el lloc de treball demana al treballador. Entre aquest tipus de complements, destaca la denominada prima o complement de responsabilitat.
- Per raó de la qualitat o la quantitat de treball realitzat. Aquests complements retribueixen una millor qualitat o major quantitat de treball, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiment. Dins d'aquest grup podem incloure els complements següents: primes i incentius, complements d'activitat, assistència i assiduitat o hores extraordinàries.

— 3.4.5.4.2.3. *Per raó de la situació i els resultats de l'empresa*

Es tracta de complements salarials abonats als treballadors en funció dels beneficis obtinguts per l'empresa, dels quals s'extreu una part que augmenta la remuneració d'aquells. Tenen la finalitat d'interessar i fer partícip el treballador de la bona marxa de la producció.

Entre aquest tipus de complements salarials, podem mencionar els següents:

- *Primes de productivitat empresarial.* No es refereixen al rendiment individual del treballador o al major esforç que li suposa fer més o menys treball, sinó a la productivitat global de l'empresa o unitat inferior, en la qual intervenen elements independents del treball directament efectuat pel treballador.
- *Participació en beneficis o resultats.* És un complement salarial vinculat directament als resultats de l'empresa que consisteix en la distribució d'un percentatge del benefici empresarial entre els empleats. Podem distingir dues modalitats en aquest tipus de complement en funció de si la fórmula retributiva estableix una relació directa entre la retribució del treballador i la seva participació en les millores de la productivitat col·lectiva o si es tracta d'una participació directa en els beneficis pròpiament dits.
- *Bonus.* El *bonus* constitueix una moderna fórmula de retribució salarial de perfils plurals. Amb caràcter general, es pot dir que és una compensació econòmica que l'empresa abona a un determinat treballador per mitjà de la qual es retribueix un major rendiment, l'increment de la seva productivitat o el compliment d'uns objectius prèviament fixats. Es tracta d'un concepte de naturalesa salarial i de quantia variable, vinculat a l'assoliment d'objectius, si bé es poden garantir quantitats mínimes o màximes.
- *Participació en el capital de l'empresa.* Es tracta, tradicionalment, de l'oferiment als treballadors de poder adquirir accions de l'empresa. També es poden emmarcar en aquest grup les *stock-options* (plans d'opcions sobre accions).

### 3.4.5.5. Sistemes de retribució

Per a fixar la quantia del salari es poden utilitzar, alternativament o cumulativament, dos criteris: el temps durant el qual es presta el servei i/o el resultat del treball efectuat. En el primer cas es parla de salari per temps i en el segon de salari per resultat o per unitat d'obra. També es poden combinar simultàniament ambdós criteris, i en aquest cas es parla de salari mixt.

#### 3.4.5.5.1. *Salari per temps*

El mòdul utilitzat és la unitat temporal referida a la prestació del treballador. Habitualment, els mòduls temporals utilitzats són el dia o jornada i el mes.

La retribució per temps es refereix a la jornada ordinària. En cas de prolongació de la jornada o realització d'una de superior a la prevista, el salari s'incrementa en la proporció corresponent mitjançant l'abonament d'hores extraordinàries (que, com hem dit, tenen la consideració de complement al salari base). Igualment, si la jornada feta pel treballador és inferior a l'ordinària (treball a temps parcial), el salari es redueix en la proporció corresponent.

#### 3.4.5.5.2. *Salari per resultat o per unitat d'obra*

En aquest cas, el criteri o mòdul utilitzat per a determinar el salari és el rendiment efectiu obtingut pel treballador en la prestació del seu treball. Això obliga, d'una banda, a identificar una unitat de càlcul per a mesurar el resultat (número de peces, operacions realitzades, metres construïts, clients atesos, etc.), i, de l'altra, a fixar un sistema de càlcul del salari, que pot ser senzill —p. ex., quantia fixa per unitat de càlcul— o presentar diferents nivells de complexitat —p. ex., primes basades en l'estudi de temps i rendiments—.

Els sistemes de salari per resultat o per unitat d'obra són normalment d'aplicació individualitzada, dissenyats per a mesurar el rendiment de cada treballador i fixar el salari que té dret a percebre.

Són exemples típics de salaris per resultat les primes, els incentius i les comissions.

#### 3.4.5.5.3. *Salari mixt*

Suposa la fixació del salari utilitzant simultàniament criteris de fixació del salari per temps i criteris de fixació del salari per resultat. En aquests casos, cada vegada més freqüents, una part del salari del treballador es calcula

per temps —de manera que té un caràcter fix, només dependent del temps de treball— i una altra part es fixa en funció de resultats o rendiment —i presenta, per tant, un caràcter variable—. A la pràctica, això suposa que el treballador percep una determinada retribució a la qual poden addicionar-se incentius, primes o comissions, de quantia variable o fixa, en funció dels resultats obtinguts.

### 3.4.5.6. Classes de salari

La LRL preveu dues classificacions del salari. Segons la seva vinculació a la jornada legal ordinària de treball, el salari es pot classificar en fix i variable, i segons la seva forma de pagament, en salaris en efectiu i en espècie.

#### 3.4.5.6.1. *Salari fix i salari variable*<sup>81</sup>

Es considera salari fix el corresponent a la jornada legal ordinària de treball, o en el cas de jornada reduïda per contracte, a les hores ordinàries de treball. El salari fix no pot ser inferior al salari base que fixa el conveni col·lectiu per a cada grup professional, i a manca de conveni col·lectiu o si no s'hi regula aquesta qüestió, al salari mínim interprofessional.

Es considera salari variable la retribució addicional o complementària com a pagues extraordinàries, hores extraordinàries, comissions, participació en beneficis, plus de transport, primes per assoliment d'objectius, de productivitat, d'antiguitat, de torn, de guàrdies d'atenció continuada, de disponibilitat, de nocturnitat o altres d'anàlogues.

#### 3.4.5.6.2. *Salari en efectiu i salari en espècie*<sup>82</sup>

Es parla de salari en efectiu quan es paga en diner, ja sigui en efectiu metàl·lic, xec o taló bancari o ingrés en compte.

El salari en espècie es defineix com la retribució que rep el treballador amb un bé diferent del diner. Les formes que adopta són múltiples i variades: des de les tradicionals de casa-habitació, vehicle o manutenció fins a les més noves i problemàtiques com l'opció sobre accions o préstecs concedits a baix interès.

Convé aclarir que no es considera salari en espècie quan l'empresari entrega un import dinerari al treballador perquè aquest adquireixi un determinat bé o servei; en aquest cas, si reuneix les característiques pròpies de la noció salarial, la qualificació que se li atorgarà serà la de salari en efectiu.

81. Art. 72 LRL.

82. Art. 74 LRL.

La regulació del salari en espècie en el nostre ordenament jurídic troba un referent important en el Conveni de l'OIT núm. 95 de l'1 de juliol de 1949. Aquest Conveni conté diverses prescripcions sobre aquesta modalitat de pagament. Concretament, preveu que en cas que s'autoritzi el salari en espècie, s'hauran d'adoptar les mesures oportunes perquè es garanteixi que les prestacions en espècie siguin apropiades a l'ús personal del treballador i de la seva família i redundin en benefici d'aquests, així com que el valor que els sigui atribuït sigui just i raonable.

La plasmació concreta d'aquestes directius internacionals la trobem en les disposicions que s'esmenten tot seguit.

Si s'estableix una part del salari en espècie, la part de salari que s'ha de percebre en efectiu mai no pot ser inferior al salari mínim.

El valor en diners de la pensió alimentària i de l'allotjament proveït per l'empresa no pot ser d'una quantia superior al 25 % del salari mínim, i és determinat pel Govern en el moment de fixar el salari mínim. En salaris en què la part fixa és sensiblement superior al salari mínim, pot resultar desincentivador el pagament en espècie de pensions alimentàries i allotjaments a la vista d'aquesta disposició.

Llevat del supòsit de resolució de la relació laboral, no es pot efectuar la substitució per salari en efectiu de l'habitació o la pensió alimentària sense l'acord de les parts. Si en el moment de la contractació s'havien pactat avantatges materials i la persona assalariada no desitja continuar-ne gaudint, ha de notificar a l'empresari amb un preavís de quinze dies naturals la seva voluntat de deixar-ne de gaudir i té dret a rebre'n el valor equivalent en salari en efectiu.

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

Durant la suspensió del contracte per baixa mèdica, la persona assalariada té dret a gaudir de la pensió alimentària i de l'allotjament pactats, sempre que satisfaci a l'empresari el valor corresponent d'acord amb el que estableix el Govern.

En cas de resolució del contracte de treball per acomiadament no causal o per causes objectives, la persona assalariada pot continuar gaudint de l'allotjament proveït per l'empresa durant un període màxim de quinze dies naturals, amb la finalitat que pugui cercar un habitatge.

#### **3.4.5.7. Lloc, temps i formalitats del pagament del salari**

El salari s'ha de satisfer mitjançant abonament al domicili bancari andorrà que la persona assalariada indiqui.<sup>83</sup>

83. Art. 77.1 LRL.

Aquesta disposició és innovadora en la LRL respecte de la normativa anteriorment vigent i està resultant de difícil aplicació en determinats casos i no està exempta de rebuig per una part de treballadors, especialment aquells que tenen dificultats per obrir un compte bancari al Principat d'Andorra.

En el supòsit que el treballador no tingui un compte obert al seu nom en una entitat bancària andorrana, l'empresa no queda exempta —en mèrits d'aquesta disposició— del pagament del salari. El salari l'ha de pagar i la qüestió és: com?, per quin mitjà?

No existeix una fórmula perfecta alternativa al pagament mitjançant abonament bancari, però es pot parlar d'algunes opcions:

- *Consignació judicial.* No hi ha dubte que, des d'un punt de vista objectiu, el mitjà més segur per a l'empresa és la consignació del salari a la Batllia d'Andorra. Per aquest mitjà, subsegüentment a la consignació per part de l'empresa, la Batllia ha d'oferir al treballador el salari que, òbviament, acceptarà. Aquest sistema provoca problemes al treballador, puix que entre la consignació i l'oferiment per part de la Batllia poden transcórrer uns quants dies, fet que pot perjudicar el treballador. Potser, tot i ser el sistema alternatiu més segur per a l'empresari, hauria de ser utilitzat únicament com a darrera opció pels motius exposats.
- *Pagament amb xec nominatiu.* Aquesta fórmula demana la prèvia acceptació del treballador i la constatació per part de l'empresa de la no disponibilitat del treballador d'un compte bancari al seu nom. En efecte, pot succeir que el fet de no poder tenir la condició de titular d'un compte bancari a Andorra no sigui imputable al treballador. Aquesta circumstància pot ser més habitual en treballadors temporers que venen a treballar al Principat per primera vegada. No seria gens agosarat afirmar que en casos en què l'empresa pogués constatar aquesta situació, podria instrumentar el pagament del salari mitjançant xec nominatiu, prèvia acceptació escrita per part del treballador d'aquest mitjà de pagament amb constància expressa de les circumstàncies indicades que no li permetrien disposar d'un compte bancari.

El salari s'ha de satisfer seguint el principi de postremuneració, per feina feta, a la fi del període de pagament que s'hagi pactat, sense que en cap cas el pagament del salari pugui tenir una periodicitat superior a un mes. L'empresa pot efectuar pagaments a compte del salari i ha de conservar els documents acreditatius corresponents.

Sigui quina sigui la periodicitat del pagament, l'empresa ha d'entregar a la persona assalariada el butlletí de salari, en què s'han d'especificar individualment tots els conceptes retributius que conformin el salari global i



la cotització de la persona assalariada a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

L'empresa està obligada a pagar puntualment el salari, de la manera descrita, amb la periodicitat convinguda —mensual, quinzenal, setmanal o diària— i com a molt tard dins els tres dies naturals següents a la fi del període considerat.

#### **3.4.5.8. Privilegis del salari<sup>84</sup>**

S'entén com a privilegis del salari la previsió normativa que preserva el pagament preferent del salari a treballadors en situacions d'arranjament judicial o de fallida. A més de la LRL, el Decret en relació amb la cessació de pagaments i fallides del 4 d'octubre de 1969 ja preveia els salaris com a crèdit privilegiat, si bé la LRL estableix dos tipus de precisions rellevants:

- En primer lloc, es preveu expressament que les indemnitzacions per acomiadament que es meritin amb posterioritat a la declaració d'arranjament judicial o fallida es consideraran crèdit ordinari.
- En segon lloc, la LRL disposa la següent preferència de pagament de conceptes salarials en casos de procediment concursal:
  - a) Salari fix degut.
  - b) Hores extraordinàries degudes.
  - c) Vacances i festius deguts.
  - d) Primes i altres imports deguts.
  - e) Interessos dels conceptes anteriors.

## **3.5. Finalització de la relació laboral**

---

L'extinció del contracte de treball implica la dissolució del vincle contractual i el cessament de les prestacions recíproques entre empresari i treballador.

### **3.5.1. Supòsits extintius de la relació laboral**

Els supòsits extintius poden ser de diversos tipus que responen a certes característiques comunes i per això es poden aglutinar, segons l'origen de la causa, en els grups considerats en els subapartats següents.

84. Art. 79 LRL.

### 3.5.1.1. Per voluntat conjunta de les parts

Com a causes d'extinció del contracte de treball per voluntat conjunta de les parts se'n poden mencionar diverses que responen, en essència, al mutu acord original, sobrevingut o final. Per mutu acord original s'han d'entendre les causes que responen a la voluntat d'ambdues parts plasmada en el contracte inicial (p. ex.: contractes per una durada determinada o per una obra o servei concret o contractes sotmesos a condició resolutòria). El sobrevingut es referiria a les establertes en acord posterior durant la vigència del contracte. I el mutu acord final o mutu dissens podria definir-se com el mutu acord que sorgeix en el mateix moment extintiu i que determina aquest efecte.

Cal precisar que en els casos de contractes per una durada determinada o per a una obra o servei concret, si expirat el termini o acabada l'obra continuen les prestacions, el contracte s'entén prorrogat per temps indefinit, llevat que s'hagi establert una altra cosa per escrit.

### 3.5.1.2. Per voluntat unilateral de l'empresari

#### 3.5.1.2.1. *Acomiadament no causal*<sup>85</sup>

Parlarem d'acomiadament no causal en aquells casos en què, per voluntat de l'empresari, aquest decideix prescindir dels serveis del treballador.

No és possible procedir a l'acomiadament no causal d'un representant dels assalariats o d'una assalariada embarassada si aquests no hi accedeixen.

Sigui com sigui, en cas d'acomiadament no causal:

- En contractes de durada indefinida, l'empresari ha de concedir un preavís comunicat amb una antelació de 12 dies per any treballat, o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, amb un màxim de 30 dies, i ha de satisfer una compensació econòmica equivalent al salari de 25 dies per any treballat, o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, amb un màxim de 365 dies.
- En contractes de durada determinada o per una obra o servei concret, si l'empresari vol donar per finalitzat el contracte amb anterioritat al termini fixat, ha de satisfer al treballador una compensació econòmica equivalent al salari de 25 dies per any treballat, o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, més uns altres 2 dies per cada mes que resti fins a la data prevista inicialment de finalització del contracte o de l'obra concreta o servei concret.

85. Art. 84 LRL.

Quant a les formalitats, aquest acomiadament, s'ha de notificar per escrit i amb justificant de recepció. Durant el termini de preavís, la persona assalariada pot absentar-se del lloc de treball 2 hores diàries consecutives, en principi i llevat d'un altre acord, a l'inici o al final de la jornada, amb la finalitat de buscar una nova feina. Tanmateix, l'empresa pot autoritzar la persona assalariada a absentar-se durant un temps superior i fins i tot satisfer-li la compensació econòmica prevista i els dies de preavís corresponents. En aquest darrer cas, la relació laboral queda resolta des del mateix moment de la notificació i la recepció fefaent del pagament.

L'incompliment de les formalitats preceptives converteix l'acomiadament en injustificat.

### 3.5.1.2.2. *Acomiadament per causes objectives*<sup>86</sup>

#### — 3.5.1.2.2.1. *Regles generals*

En els contractes per temps indefinit, l'empresa pot acomiadar la persona assalariada mitjançant un preavís comunicat amb una antelació de 12 dies per any treballat o la part proporcional corresponent al menor temps treballat, amb un màxim de 30 dies, i el pagament d'una compensació econòmica equivalent a la meitat de la prevista per als casos d'acomiadament no causal, sempre que concorrin determinades circumstàncies, que són les següents:

- La ineptitud sobrevinguda de la persona assalariada un cop ha acabat el període de prova, per haver-se produït una inhabilitat o una manca de facultats professionals d'aquesta persona per portar a terme les tasques essencials de la seva feina.
- La manca d'adaptació de la persona assalariada a les modificacions tècniques que s'hagin produït en les seves funcions, quan aquests canvis siguin raonables i hagin transcorregut com a mínim tres mesos des que es van introduir, sempre que l'empresa hagi impartit la formació necessària perquè la persona assalariada es pugui adaptar a les noves funcions.
- Quan hi hagi la necessitat d'amortitzar llocs de treball per les causes següents, totes degudament acreditades:
  - a) Causes econòmiques. Són les que tenen com a finalitat contribuir a la superació o millora de la situació econòmica negativa de l'empresa. Per situació econòmica negativa de l'empresa s'entén l'existència de pèrdues d'explotació en els darrers quatre trimestres d'una manera

86. Art. 85 LRL.

consecutiva, amb independència dels resultats d'altres empreses que pertanyin al mateix empresari.

- b) Causes tècniques, organitzatives o de producció. Són les que tenen com a finalitat la superació de les dificultats que impedeixen el bon funcionament de l'empresa, ja sigui per la seva posició competitiva en el mercat, ja sigui per exigències de la demanda, a través d'una millor organització dels recursos, encara que no hi hagi una situació econòmica negativa de l'empresa.

— 3.5.1.2.2.2. *Acomiadaments col·lectius*

Es tracta d'un supòsit de nova incorporació en el nostre ordenament jurídic a partir de l'entrada en vigor de la LRL.

Ens trobem davant d'un acomiadament col·lectiu quan, per causes objectives, es produeixen acomiadaments dins d'un període de 90 dies, de resultes dels quals es troba afectat més d'un deu per cent de la plantilla de cada negoci o empresa; i, en qualsevol cas, sempre que afecti un mínim de cinc persones assalariades.

En aquests casos, l'empresa, prèviament a la formalització dels acomiadaments:

- Ha de comunicar per escrit als representants dels assalariats i al ministeri competent en matèria de treball: les causes concretes de l'acomiadament; la relació d'assalariats afectats, amb la seva antiguitat i el grup professional al qual pertanyen; si escau, el període en què es preveu de fer els acomiadaments, i els criteris que s'han seguit per a designar els treballadors afectats per l'acomiadament, juntament amb una memòria explicativa de l'existència de les causes que s'al·leguen i de la procedència i la raonabilitat de la mesura adoptada.
- Ha d'iniciar un període de consultes amb els delegats dels assalariats, comitè d'empresa o mandataris dels assalariats.

Durant el període de consultes, el ministeri competent en matèria de treball vetlla pel seu bon desenvolupament i també pot actuar de mediador.

Finalitzat el període de consultes:

- Si hi ha acord, s'ha de traslladar a l'esmentat ministeri competent, que l'ha d'homologar.
- Si no hi ha acord, el mateix ministeri resol si autoritza o no els acomiadaments.

Contra aquestes decisions es poden interposar els recursos previstos en el Codi de l'Administració.

Sense perjudici d'això, en qualsevol cas, el ministeri competent pot impugnar judicialment els acords assolits entre les parts si conclou que s'han assolit mitjançant coacció, frau o abús de dret, als efectes que se'n declari la nul·litat.

#### — 3.5.1.2.2.3. *Formalitats*

Quant a les formalitats dels acomiadaments per causes objectives, aquestes són les mateixes que les previstes per als acomiadaments no causals, si bé en cas d'acomiadaments per causes objectives l'empresa ha de precisar en la notificació escrita les causes objectives que motiven l'acomiadament.

La manca de prova de la causa al·legada per l'empresa, el fet que aquesta no sigui considerada suficient o la manca d'obtenció de l'autorització del ministeri competent en matèria de treball converteixen l'acomiadament en injustificat.

### 3.5.1.2.3. *Acomiadament per causes disciplinàries*

#### — 3.5.1.2.3.1. *Regles generals*

L'empresa pot acomiadar la persona assalariada, sigui quina sigui la modalitat del contracte de treball, sense necessitat de preavís ni obligació de satisfer cap compensació econòmica, quan sigui imputable al treballador una falta molt greu d'entre les previstes a l'article 99 LRL.

En la valoració de la qualificació com a falta molt greu d'una determinada actitud del treballador es recomana l'aplicació del criteri de prudència per part de l'empresari; i a l'hora de procedir a la valoració de la gravetat davant de la concurrència d'una falta molt greu, es recomana l'aplicació del criteri de la proporcionalitat.

L'explicació del contingut en el paràgraf precedent la trobem en l'article 87.2 LRL, que disposa que la manca de prova de la causa al·legada o el fet que aquesta no sigui considerada suficient converteix l'acomiadament en injustificat i dona lloc a la indemnització prevista a l'article 92 LRL a la qual més avall farem esment.

#### — 3.5.1.2.3.2. *Formalitats*

L'acomiadament per causes disciplinàries s'ha de fer per escrit mitjançant carta certificada amb avís de recepció, per conducte notarial o lliurant-la directament a la persona assalariada, que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data o, si es nega a signar, en presència de dos testimonis. La carta ha d'esmentar amb concreció la causa que origina l'acomiadament.

### 3.5.1.3. Per voluntat unilateral del treballador

#### — 3.5.1.3.1. *Desistiment de la persona assalariada*<sup>87</sup>

La persona assalariada pot desistir del contracte de treball en els casos següents:

- a) Durant el període de prova, sense necessitat de preavís.
- b) En els contractes per temps indefinit, mitjançant un preavís de deu dies laborables si fa menys d'un any que treballa a l'empresa i de quinze dies laborables si fa més d'un any que està al servei de l'empresa.
- c) En els contractes per durada determinada o per obra concreta o servei concret, mitjançant el mateix preavís establert a la lletra b) anterior; i, si tenen una durada de més d'un any, més uns altres dos dies per mes que resti fins a la finalització prevista inicialment de la durada del contracte o de l'obra concreta o el servei concret.
- d) Pel transcurs del termini de cinc dies naturals de suspensió per causa de cas fortuït o força major que impossibiliti temporalment l'activitat, sense necessitat de preavís.

#### 3.5.1.3.2. *Desistiment justificat*<sup>88</sup>

La persona assalariada pot rescindir unilateralment i sense preavís el contracte de treball, sigui quina sigui la seva modalitat, en els supòsits previstos a l'article 91 LRL.

El desistiment s'ha de fer amb exposició de la causa, mitjançant carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa a l'empresari, que n'ha de signar la recepció amb la menció de la data, i si aquest es nega a signar, en presència de dos testimonis, o per conducte notarial.

La concurrència de qualsevol dels supòsits esmentats dona dret a la persona assalariada a exigir la indemnització prevista a l'article 92 per acomiadament injustificat. La inexistència dels motius esmentats en aquest article pot ser considerada per l'empresa desistiment unilateral de la persona assalariada.

Quan el desistiment tingui com a causa un acte de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, discapacitat, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, així com d'afiliació, o no, a una organització sindical o política, la persona assala-

87. Art. 89 LRL.

88. Art. 91 LRL.

riada pot optar per la indemnització esmentada al paràgraf anterior o bé exigir la reincorporació a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que fixa la jurisdicció corresponent.

#### **3.5.1.4. Per causes relatives a la persona de l'empresari**

- Per mort o incapacitat total permanent de l'empresari persona física sempre que comporti el tancament de l'empresa.
- Per jubilació de l'empresari persona física, sempre que comporti el tancament de l'empresa i que s'hagi avisat els treballadors amb un preavís de tres mesos com a mínim.
- Per declaració de fallida de l'empresari.

#### **3.5.1.5. Per causes relatives a la persona del treballador**

- Per mort o incapacitat total permanent de la persona assalariada per a dur a terme la tasca contractada.
- Quan la persona assalariada sigui privada de llibertat per sentència condemnatòria ferma.
- En assolir la persona assalariada l'edat que li permet percebre la pensió de jubilació, llevat que aquesta pensió no assoleixi el llinar econòmic de cohesió social vigent.

#### **3.5.1.6. Per cas fortuït, força major o causa legal**

Sempre que impossibiliti la continuïtat del negoci i que provoqui el tancament de l'empresa o del centre de treball amb impossibilitat absoluta de reprendre l'activitat laboral o per haver transcorregut el termini de tres mesos de suspensió per cas fortuït o força major que n'impossibilitava temporalment l'activitat.

En aquests casos, és preceptiu l'informe previ no vinculant del ministeri competent en matèria de treball.

Si es reprèn l'activitat dins el termini d'un any des de l'inici de la suspensió, l'empresari ha de formalitzar un nou contracte de treball amb la persona assalariada tenint en compte l'antiguitat i en les mateixes condicions que l'anterior, si la persona assalariada ho sol·licita així i a partir del moment en què es reprèn l'activitat.

### 3.5.2. Indemnitzacions<sup>89</sup>

L'acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda comporta, en els contractes per temps indefinit, una indemnització a la persona assalariada corresponent a l'import que, en concepte de preavís i de compensació, li hauria pertocat en cas d'acomiadament no causal, incrementada en un 25 %, amb un límit de vint-i-quatre mensualitats, i, en els contractes per durada determinada o per obra concreta o servei concret, una indemnització corresponent a l'import que, en concepte de compensació, li hauria pertocat en cas d'acomiadament no causal, incrementada en un 25 %.

En casos d'acomiadament injustificat, improcedent o fet en forma indeguda d'una assalariada embarassada, aquesta té dret a percebre una indemnització corresponent al 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 eventuais despeses farmacèutiques i sanitàries que, com a conseqüència d'una pèrdua de drets a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, hagi de satisfer l'assalariada, i sempre amb un mínim de tres mesos de salari per any de servei a l'empresa.

En casos de discriminació, la persona assalariada pot optar per la indemnització que correspongui d'acord amb els apartats anteriors o bé exigir el reintegrament a l'empresa amb la reparació de l'acte discriminatori i la indemnització pel perjudici ocasionat, que ha de fixar la jurisdicció competent.

### 3.5.3. Liquidació de la relació laboral

#### 3.5.3.1. Quitança<sup>90</sup>

Resolt el contracte a iniciativa de l'empresari, aquest ha d'oferir a la persona assalariada, el darrer dia de la relació contractual o com a màxim en el termini d'un dia laborable, el pagament de tots els conceptes retributius, i ho ha de reflectir en un document o quitança, estès per duplicat, que han de signar l'empresari i la persona assalariada.

En cas que la resolució del contracte sigui a iniciativa de la persona assalariada, el moment en què s'ha d'oferir la quitança és el darrer dia de la relació contractual o, com a màxim, en el termini de dos dies laborables a comptar d'aquest darrer dia.

89. Art. 92 LRL.

90. Art. 93 LRL.



### **3.5.3.2. Certificat de serveis prestats**

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

## 4. Drets col·lectius dels assalariats

---

### Presentació

---

En el present tema ens centrarem en l'estudi de la vessant «col·lectiva» de la relació laboral.

Començarem amb l'estudi dels drets col·lectius dels assalariats, fent un èmfasi en el dret de lliure sindicació dels treballadors, que es manifesta en l'anomenada acció sindical. També parlarem de l'acció patronal.

Dins el marc del dret de representació col·lectiva, estudiarem especialment els instruments típics representatius d'aquests drets, és a dir, els acords col·lectius i els convenis col·lectius: legitimació, contingut, efectes, aplicació i denúncia.

Finalment, tractarem les situacions de conflicte col·lectiu i les vies per a enfocar-les, amb especial incidència en les figures de la vaga i del tancament patronal.

### 4.1. Drets de lliure sindicació, d'informació i de reunió

---

Els assalariats, en general i d'acord amb la llei, poden exercir lliurement els seus drets sindicals; tenen dret, per mitjà del seus representants, a ser informats per part de l'empresari de les qüestions rellevants que els puguin afectar ja sigui sectorialment o a nivell empresarial, i tenen dret a reunir-se en assemblea.

Pel que respecta al dret a la lliure sindicació, aquest es pot exercir d'acord amb el que preveu la llei 32/2018, del 6 de desembre, qualificada d'acció sindical i patronal, que té com a objectiu fomentar la participació de les organitzacions sindicals i patronals, i dels altres agents socials, en el diàleg social.

#### 4.1.1. Acció sindical

##### 4.1.1.1. Exercici i garanties

L'exercici del dret d'acció sindical gaudeix de garanties legals que es tradueixen en:

- *No discriminació sindical.* Són nuls els preceptes reglamentaris, les clàusules dels acords o els convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació, en el desenvolupament professional o en les condicions de treball, tant favorables com adverses, per motiu de l'afiliació o la no afiliació a una organització sindical, de l'adhesió o la no adhesió als seus acords o de l'exercici, en general, de qualsevol activitat sindical.
- *Garanties laborals.* Els assalariats que exerceixin càrrecs electes en les organitzacions sindicals tenen les mateixes garanties laborals que les establertes a la LRL per als delegats dels assalariats i els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions a representants dels assalariats en l'empresa, a més de les que se'ls atribueixin mitjançant la negociació col·lectiva.
- *Tutela jurisdiccional.* Qualsevol persona assalariada o organització sindical que consideri lesionats els seus drets sindicals pot sol·licitar la tutela davant la jurisdicció competent, a través del procediment urgent i preferent que estableix l'article 41.1 de la Constitució.

#### 4.1.1.2. Organitzacions sindicals

Els assalariats tenen dret a constituir organitzacions sindicals i a afiliar-s'hi lliurement.

Tots els assalariats tenen el dret d'afiliar-se lliurement a l'organització sindical de la seva elecció i a donar-se'n de baixa, amb l'única condició de respectar els seus estatuts.

##### 4.1.1.2.1. Constitució, publicitat i finalitats

Per promoure la constitució d'una organització sindical es requereix l'acord mínim de tres o més assalariats, que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-la d'uns estatuts en els quals s'estableixin les normes d'organització i funcionament, que han de complir la legislació vigent.

Les organitzacions sindicals s'han d'inscriure al Registre d'Organitzacions Sindicals, adscrit al ministeri competent en matèria de treball. La inscripció al Registre té caràcter constitutiu i es fa a efectes de publicitat.

Les finalitats de les organitzacions sindicals són defensar i promoure els interessos socials i econòmics dels assalariats dins el marc de les relacions laborals, vetllar per la preservació de l'ocupació en les empreses, contribuir al desenvolupament personal i professional dels assalariats, promoure la concertació i el diàleg social amb els empresaris i les organitzacions

empresarials i col·laborar amb les institucions públiques amb aquestes finalitats.

#### 4.1.1.2.2. *Nivell de representativitat*

És important retenir quin nivell de representativitat tenen les organitzacions sindicals, puix que dependrà d'aquest grau de representativitat la seva legitimació per a intervenir en determinats actes en nom dels treballadors, principalment en l'àmbit de la negociació col·lectiva. Així, trobem:

- a) *Organitzacions sindicals més representatives.* Són les integrades com a mínim pel 15 % dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa de tot el territori del Principat d'Andorra.
- b) *Organitzacions sindicals representatives.* Són les integrades com a mínim pel 20 % dels delegats dels assalariats o els membres dels comitès d'empresa escollits en les eleccions de representants dels assalariats a l'empresa d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

Tant en els casos de les organitzacions sindicals més representatives com en els de les representatives, a més dels percentatges de delegats indicats, per tenir la dita consideració, s'han d'haver fet eleccions en un nombre d'empreses que tinguin conjuntament un nombre d'assalariats superior al 20 % del total d'assalariats del Principat d'Andorra, o del 25 % del total d'assalariats d'un àmbit sectorial d'activitat determinat, respectivament.

#### 4.1.2. **Acció patronal**

L'acció patronal consisteix en el dret dels empresaris a constituir organitzacions empresarials de la seva elecció i d'afiliar-s'hi lliurement, i també en el dret dels empresaris i de les organitzacions empresarials d'exercir aquesta acció patronal.

Tots els empresaris tenen el dret a constituir organitzacions empresarials i el dret d'afiliar-se lliurement a l'organització empresarial de la seva elecció i a donar-se'n de baixa, amb l'única condició de respectar-ne els estatuts.

Per promoure la constitució d'una organització empresarial es requereix l'acord mínim de tres o més empresaris, que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-la d'uns estatuts en els quals s'estableixin les normes d'organització i funcionament.

Les organitzacions empresarials han d'inscriure's al Registre d'Organitzacions Empresarials, adscrit al ministeri competent en matèria de

treball. La inscripció al Registre té caràcter constitutiu i es fa a efectes de publicitat.

Les finalitats de les organitzacions empresarials són defensar i promoure els interessos socials i econòmics dels empresaris dins el marc de les relacions laborals, vetllar per la preservació de l'ocupació en les empreses, contribuir al seu desenvolupament, promoure la concertació i el diàleg social amb les organitzacions sindicals i col·laborar amb les institucions públiques amb aquestes finalitats.

És important retenir quin grau de representativitat tenen les organitzacions empresarials, puix que en dependrà la seva legitimació per a intervenir en determinats actes en nom dels seus afiliats, principalment en l'àmbit de la negociació col·lectiva. Així, trobem:

- a) *Organitzacions empresarials més representatives.* Són les integrades per afiliats que donin ocupació, com a mínim, al 20 % dels assalariats de tot el territori del Principat d'Andorra.
- b) *Organitzacions empresarials representatives.* Són les integrades per afiliats que donin ocupació, com a mínim, al 25 % dels assalariats d'un àmbit sectorial d'activitat determinat.

#### 4.1.3. El Consell Econòmic i Social

El Consell Econòmic i Social és un òrgan consultiu i d'assessorament en matèria socioeconòmica, laboral i ocupacional, que té com a missió la concertació, el diàleg i la cooperació en matèria de relacions laborals i de foment de l'ocupació i la formació en el treball, i les altres funcions que li siguin encomanades reglamentàriament.

La composició del Consell Econòmic i Social és de caràcter transversal. Així, està format:

- a) Per part del Govern: el ministre competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la presidència; un alt càrrec competent en matèria de treball i ocupació, que n'exerceix la secretaria; un alt càrrec competent en matèria de formació professional; un alt càrrec competent en matèria d'affers socials i un alt càrrec competent en matèria d'immigració.
- b) Per part dels agents socials: dos representants de les organitzacions sindicals i dos representants de les organitzacions patronals, amb preferència per a les organitzacions sindicals i patronals més representatives, i un representant de les entitats cíviques.
- c) El Govern també pot nomenar experts com a participants amb veu, però sense vot.

## 4.2. Dret de representació col·lectiva

---

Els treballadors exerceixen el seu dret de representació col·lectiva a través dels seus representants, que poden ser delegats dels assalariats, assalariats amb mandat i comitès d'empresa. Els delegats dels assalariats i els comitès d'empresa poden considerar que els òrgans que constitueixen la representació amb caràcter general dels treballadors i els treballadors amb mandat són aquells representants dels treballadors amb una missió determinada que queda concretada en el moment del seu nomenament, i que normalment trobem en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

Els representants dels assalariats tenen deure de confidencialitat i perquè puguin exercir correctament les seves funcions gaudeixen de determinades garanties de protecció i de disponibilitat de temps:

- *Deure de confidencialitat.* Han de vetllar diligentment per garantir el secret pel que fa a les dades i les informacions a què tenen accés en l'exercici de les seves funcions.
- *Garanties:*
  - a) No poden ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni, posteriorment, dins del període previst en la llei, excepte:
    - Si la relació laboral s'ha acabat per revocació o dimissió.
    - Si l'acomiadament —sempre que no sigui per causes disciplinàries— o la sanció es basa en l'acció de la persona assalariada en l'exercici de la funció de representació.
  - b) No poden ser objecte de discriminació pel que fa a la seva promoció econòmica o professional a causa de la tasca de representació.
  - c) Tenen prioritat de permanència a l'empresa respecte dels altres assalariats davant un acomiadament que respongui a una necessitat d'amortització de llocs de treball per raons econòmiques, tècniques o organitzatives de producció.
  - d) És obligatòria l'obertura d'un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, sempre que la sanció no es basi en l'acció de la persona assalariada en l'exercici de la funció de representació.
  - e) Tenen dret a expressar les seves opinions en matèries relatives a la representació, i també a publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, publicacions d'interès laboral o social.

- f) Disposen individualment d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació.
- g) Disposen individualment d'un crèdit suficient d'hores retribuïdes mentre duri el procés de negociació col·lectiva.

#### **4.2.1. Delegats dels assalariats i assalariats amb mandat**

Troblem aquestes figures en empreses amb menys de 30 treballadors.

Els assalariats que pertanyin a empreses que tinguin entre 11 i 30 assalariats elegeixen entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, un delegat dels assalariats.

Els assalariats que pertanyin a empreses que tinguin 10 o menys assalariats poden designar entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe un assalariat amb mandat per negociar amb l'empresa acords puntuals i específics, o acords o convenis col·lectius, quan escaigui.

#### **4.2.2. Comitè d'empresa**

Els assalariats que pertanyin a empreses amb més de 30 assalariats elegeixen entre ells, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, un nombre de membres del comitè d'empresa d'acord amb l'escala següent:

- a) A les empreses de 31 a 49 assalariats: 3 membres.
- b) A les empreses de 50 a 99 assalariats: 5 membres.
- c) A les empreses de 100 a 199 assalariats: 7 membres.
- d) A les empreses de 200 a 499 assalariats: 9 membres.
- e) A les empreses de més de 500 assalariats: 11 membres.

Els llocs del comitè d'empresa es reparteixen proporcionalment segons el nombre d'assalariats que formen els dos col·legis electorals, un que integra els comandaments, els tècnics i els administratius i un altre que integra la resta d'assalariats.

### **4.3. La negociació col·lectiva**

---

La negociació col·lectiva és un procediment de creació de regles i presa de decisions caracteritzat per la intervenció directa, conjunta i exclusiva de representants dels treballadors i dels empresaris. El seu objectiu és la signatura d'un acord (acord o conveni col·lectiu), encara que el procés pot quedar interromput o frustrat a causa de desavinences entre les parts.

La negociació col·lectiva s'assenta en el principi d'autonomia col·lectiva i se sol desenvolupar conforme a unes regles (mínimes o bàsiques, en general) d'origen legal, i per les pautes o criteris que es donen a ells mateixos els subjectes que assumeixen la negociació.

La negociació col·lectiva constitueix una font de regulació en matèria laboral (genera normes «professionals») que, a diferència de les normes legals, es caracteritza per la seva dispersió en diferents àmbits o unitats de negociació, delimitades per criteris funcionals (professió, sector d'activitat, empresa...). Aquesta característica propicia que pugui no haver-hi un sol acord o conveni col·lectiu per a la totalitat de les relacions de treball d'un determinat sistema, sinó que poden concórrer una pluralitat d'acords i convenis col·lectius, en diferents àmbits i nivells, i amb major o menor grau d'articulació.

### 4.3.1. Acords i convenis col·lectius

#### 4.3.1.1. Definició

Els acords i els convenis col·lectius constitueixen l'expressió de l'acord adoptat lliurement en virtut de l'autonomia col·lectiva.

En general, els convenis col·lectius regulen un conjunt global de condicions i els acords col·lectius regulen condicions en determinats àmbits concrets.

#### 4.3.1.2. Tipus

- a) *Conveni col·lectiu intersectorial*. Comprèn un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats i dels empresaris, aplicables en més d'un sector d'activitat.
- b) *Conveni col·lectiu sectorial*. Comprèn un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats i dels empresaris, aplicables a una professió o a un sector d'activitat concret.
- c) *Conveni col·lectiu d'empresa*. Comprèn un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats en l'empresa i l'empresari, aplicables a una o diverses empreses.
- d) *Acord col·lectiu sectorial*. Comprèn un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats i els dels empresaris, aplicables a una professió o a un sector d'activitat concret.
- e) *Acord col·lectiu d'empresa*. Comprèn un conjunt de condicions laborals negociades i atorgades entre els representants dels assalariats en l'empresa i l'empresari, aplicables a una o diverses empreses.



#### 4.3.1.3. Àmbit general de regulació

Cal fer una distinció important entre les clàusules que formen part d'un acord o conveni col·lectiu en funció de la seva vigència en cas de denúncia dels dits instruments:

- a) *Clàusules normatives*. Quant a la seva vigència, són aquelles que continuen en vigor en cas de denúncia de l'acord o del conveni, mentre duri la negociació i fins a l'entrada en vigor del nou acord o conveni col·lectiu. Quant al seu contingut, són les que regulen directament les condicions de treball i comprenen tant les relatives a les condicions econòmiques com les relatives a les condicions laborals en general, com ara la graella o l'estructura salarial, la política retributiva, la jornada de treball, els descansos, les vacances, els permisos, la formació, la classificació professional i les condicions de productivitat i de rendiment. S'hi inclouen les estipulacions de caràcter individual, que regulen les condicions de treball i, en general, les relacions entre els assalariats i l'empresa individualment considerats, i les de caràcter col·lectiu, que regulen les relacions entre una empresa i els representants dels assalariats.
- b) *Clàusules obligacionals*. Quant a la seva vigència, queden sense efecte en cas de denúncia de l'acord o del conveni col·lectiu. Quant al seu contingut, són les que regulen obligacions o compromisos de caràcter instrumental que assumeixen les parts entre elles i que contribueixen a garantir l'aplicació de les condicions pactades mentre roman en vigor l'acord o el conveni. S'hi inclouen el deure de pau durant la vigència de l'acord o el conveni, els procediments de denúncia i les obligacions en relació amb la negociació de l'acord o del conveni posterior, i també els compromisos que tendeixen a evitar i solucionar situacions conflictives i a facilitar l'aplicació de l'acord o del conveni mitjançant la creació d'òrgans o comissions *ad hoc*.

#### 4.3.1.4. Criteris de representativitat

Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels convenis col·lectius intersectorials.

Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i representatives representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels convenis col·lectius sectorials i dels acords col·lectius sectorials.

Els delegats dels assalariats, els membres del comitè d'empresa o, si fa al cas, els assalariats amb mandat i els empresaris, representen els assalariats i els empresaris, respectivament, en la negociació dels acords i convenis col·lectius d'empresa.

#### **4.3.1.5. Negociació dels acords i dels convenis col·lectius**

La iniciativa de la negociació d'un conveni col·lectiu sectorial o intersectorial o d'un acord col·lectiu sectorial correspon a la representació dels assalariats i dels empresaris i si es tracta d'un conveni o acord d'empresa, la iniciativa és dels representants dels assalariats i dels empresaris, tots ells conforme als criteris de representativitat suara indicats.

Per a la negociació d'un conveni col·lectiu és preceptiva la designació d'una comissió negociadora. La designació dels seus membres correspon a les parts. Les comissions negociadores poden tenir assessors amb veu, però sense vot.

Així mateix, en tot procés negociador hi pot intervenir un mediador amb veu, però sense vot, que pot proposar a les parts solucions eventuais a les qüestions plantejades.

#### **4.3.1.6. Adopció dels acords i dels convenis col·lectius**

Els convenis i els acords col·lectius tramitats i aprovats degudament obliguen tots els empresaris i assalariats inclosos en el seu àmbit d'aplicació, sens perjudici de les regles específiques dins el marc de convenis i acords col·lectius d'empresa que es diran seguidament.

#### **4.3.1.7. Denúncia dels acords i dels convenis col·lectius**

Els acords i els convenis col·lectius poden ser denunciats per les parts signatàries amb un preavís fet amb tres mesos d'antelació a la data del seu venciment o de les seves pròrrogues successives. La part signatària que efectua la denúncia ho ha de notificar a les altres parts signatàries. La denúncia s'ha de comunicar igualment al Departament de Treball a l'efecte de registre.

Quan la denúncia sigui feta per totes les parts signatàries d'un acord o un conveni col·lectiu, s'ha d'iniciar una nova negociació en el termini de tres mesos a partir de la notificació de la denúncia, a petició almenys d'una de les parts signatàries de l'acord o el conveni col·lectiu.

#### **4.3.1.8. Registre i publicitat**

Els acords i els convenis col·lectius han de ser dipositats al Departament de Treball, a l'efecte de registre i publicació, dins del termini màxim de set dies naturals a partir del moment en què les parts negociadores el signin.

Els convenis col·lectius sectorials i intersectorials i els acords col·lectius sectorials es publiquen al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra* i entren en vigor a partir de la publicació.

Els acords i els convenis col·lectius d'empresa es publiquen al tauler d'anuncis del Departament de Treball i entren en vigor a partir del dipòsit en aquest departament.

Els empresaris han de posar a disposició dels assalariats una còpia de l'acord o del conveni col·lectiu que els afecti.

### **4.3.2. Acords i convenis col·lectius d'empresa**

En aquest tipus de convenis regeixen les regles indicades a l'apartat precedent, si bé, atès el seu àmbit, tenen una sèrie d'especificitats principalment relacionades amb la possibilitat d'intervenció de la figura dels assalariats amb mandat.

#### **4.3.2.1. Assalariats amb mandat**

En defecte de delegats dels assalariats o de comitè d'empresa, l'empresa pot negociar amb assalariats amb mandat, elegits expressament en assemblea convocada a aquest efecte i que hagin obtingut el major nombre de vots dels assalariats electors en votació lliure, personal, secreta i directa.

Els assalariats amb mandat tenen una missió específica (el mandat) que ha de precisar els continguts mínims de la negociació de l'acord o el conveni col·lectiu d'empresa. Aquest mandat s'ha de sotmetre a l'aprovació de la totalitat de la plantilla de l'empresa. En cas d'oposició sobre el contingut del text, els assalariats poden retirar el mandat en les mateixes condicions en què el van atorgar.

El mandat atorgat finalitza un cop se n'ha acomplert l'objecte.

#### **4.3.2.2. Adopció dels acords i dels convenis col·lectius subscrits per assalariats amb mandat**

L'acord o el conveni col·lectiu d'empresa signat pels assalariats amb mandat ha d'haver estat aprovat en votació lliure, personal, secreta i directa, almenys per la meitat més un del total dels electors de la plantilla de l'empresa. A manca d'aprovació, l'acord o el conveni no esdevé eficaç.

En cas d'aprovació de l'acord o el conveni col·lectiu d'empresa, els assalariats amb mandat n'han de lliurar una còpia al Departament de Treball a l'efecte de registre i publicitat.

En un termini de quinze dies naturals a comptar del dia que se signi l'acord o el conveni col·lectiu d'empresa, aquesta ha de determinar les modalitats d'organització i de consulta dels seus assalariats. S'han d'establir, entre

altres qüestions, les modalitats d'informació dels assalariats sobre el text de l'acord o el conveni, el lloc, la data i l'hora de l'escrutini, i l'organització i el procediment de la votació.

### 4.3.3. Aplicació dels acords i dels convenis col·lectius

Les disposicions dels acords i dels convenis col·lectius s'apliquen i produeixen efectes entre les parts signatàries a partir de la seva entrada en vigor.

Les parts concernides en un procés de negociació col·lectiva poden, de mutu acord, adherir-se a la totalitat o a una part d'un acord o un conveni col·lectiu vigent, sempre que no existeixi un altre acord o un altre conveni col·lectiu que els sigui aplicable. En aquest cas, ho comuniquen per escrit al Departament de Treball a l'efecte de registre i publicitat. A manca de comunicació, l'adhesió no té efecte.

Quan un empresari és part signatària d'un acord o un conveni col·lectiu, o s'hi ha adherit, les disposicions d'aquest acord o d'aquest conveni s'apliquen als contractes de treball formalitzats entre aquest empresari i els seus assalariats, excepte si s'estableixen disposicions més favorables.

Qualsevol dubte sobre l'aplicació o la interpretació de les clàusules contingudes en un acord o un conveni col·lectiu, es pot sotmetre a la comissió paritària designada en l'acord o el conveni, com a òrgan amb representació igualitària dels representants de les parts signatàries.

## 4.4. Mesures de conflicte col·lectiu

---

L'article 19 de la Constitució preveu que els assalariats i els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials. I, per a això, remet a una llei que reguli les condicions d'exercici d'aquest dret per garantir el funcionament dels serveis essencials de la comunitat.

La Llei 33/2018, del 6 de desembre, qualificada de mesures de conflicte col·lectiu, executa aquest mandat constitucional. Aquesta llei desplega el dret fonamental mitjançant la regulació de les diverses mesures de conflicte col·lectiu que es poden plantejar, i que són el conflicte col·lectiu pròpiament dit, el dret de vaga i el dret de tancament patronal, instruments que permeten exercir la defensa dels interessos econòmics i socials dels assalariats i els empresaris amb la seguretat jurídica necessària i exigible.

### 4.4.1. El conflicte col·lectiu

El conflicte col·lectiu és la controvèrsia que sorgeix en el si de les relacions laborals entre un col·lectiu d'assalariats i un o diversos empresaris.

L'interès col·lectiu el determina el fet que el conflicte afecti una pluralitat d'assalariats i transcendeixi l'interès individual de cadascun d'ells.

No es pot fer ús del procediment de conflicte col·lectiu per modificar allò pactat en un acord o un conveni col·lectiu que estigui vigent.

El procediment de conflicte col·lectiu no és aplicable quan els assalariats exerceixin el dret de vaga. Tanmateix, un cop declarada la vaga, els assalariats poden desistir-ne i sotmetre's al procediment del conflicte col·lectiu.

En el procediment de conflicte col·lectiu, les parts han de comparèixer en un acte de conciliació, convocades pel Departament de Treball. Si no arriben a un acord en el termini màxim de tres dies hàbils, s'han de sotmetre a un procediment arbitral que finalitzi amb un laude de compliment obligatori, per mitjà de l'àrbitre o els àrbitres designats conjuntament, o per l'àrbitre o els àrbitres que el ministeri competent en matèria de treball nomeni en el cas de manca d'acord de les parts per a designar-los. L'àrbitre o els àrbitres designats pel ministeri competent en matèria de treball han d'acomplir els requisits d'imparcialitat exigibles.

Només es poden sotmetre a un procediment arbitral els conflictes col·lectius que pretenguin la modificació de les condicions de treball existents. Quan la controvèrsia es plantegi entorn de la interpretació d'una norma legal o d'un acord o un conveni col·lectiu vigent, el ministeri competent en matèria de treball ha d'emplaçar les parts per tal que traslladin les actuacions a l'òrgan jurisdiccional competent.

Les dues mesures característiques i «coercitives» de què disposen els treballadors i els empresaris són, respectivament, el dret de vaga i el tancament patronal.

#### **4.4.2. El dret de vaga**

La vaga és la mesura de conflicte col·lectiu que consisteix en l'aturada temporal de la prestació del treball, sense ocupar el centre de treball i sense bloquejar els accessos als locals empresarials, decidida d'una manera concertada pels assalariats d'una o de diverses empreses, pels seus representants o per les organitzacions sindicals representatives o més representatives, i que s'exerceix col·lectivament per defensar els seus interessos.

El dret de vaga només es pot exercir quan constitueixi una mesura reivindicativa de caràcter laboral que afecti el col·lectiu d'assalariats que la convoca i hi participa.

Per tant, resten prohibides:

- a) Les vagues de caràcter estrictament polític i les de solidaritat, llevat que afectin l'interès professional dels assalariats que les promouen o segueixen. Tenen la consideració de vagues de caràcter estrictament polític les que pretenguin subvertir l'ordre constitucional o obstaculitzar el lliure desenvolupament de l'activitat legislativa, executiva o judicial. Tenen la consideració de vagues de solidaritat les que es convoquen en defensa dels interessos d'altres assalariats amb els quals no tenen cap convergència d'interessos laborals.
- b) Les vagues que pretenguin l'alteració d'allò pactat en un acord o un conveni col·lectiu vigent, o d'allò establert en un laude de compliment obligatori, llevat que la motivació de la vaga radiqui en la interpretació o el compliment de l'acord o del conveni col·lectiu, o del laude, o en l'alteració de l'acord o el conveni col·lectiu com a conseqüència d'un canvi substancial de les circumstàncies que així ho justifiqui.

Tenen la consideració d'abusives les vagues que ocasionin un dany greu, intencionat i desproporcionat a l'empresa o les empreses concernides. Es presumeix que constitueixen un abús del dret de vaga, llevat de prova en contrari, les vagues rotatòries, les de zel o reglament, i, en general, qualsevol forma d'alteració col·lectiva en el règim del treball que sigui diferent de la vaga.

#### 4.4.3. Tancament patronal

El tancament patronal és una mesura de conflicte col·lectiu que, decidida unilateralment per una empresa o per un conjunt d'empreses, n'implica el tancament temporal.

El dret de tancament patronal només es pot exercir en cas de vaga o de qualsevol forma irregular de conflicte col·lectiu, quan concorri algun dels supòsits següents:

- a) L'existència d'un perill evident per a la seguretat o la integritat de les persones o dels béns i, en concret, dels locals, la maquinària, les instal·lacions i les mercaderies de l'empresa o empreses concernides.
- b) L'ocupació il·legal del centre de treball o el perill evident que es produeixi.
- c) Que el grau d'inassistència d'assalariats faci impossible la prestació dels serveis o els treballs de manteniment necessaris per a la represa normal de les activitats quan finalitzi la vaga, o que l'existència d'irregularitats en la prestació del treball impedeixi d'una manera evident el funcionament normal de l'empresa.

En qualsevol cas, el tancament dels locals de l'empresa es limita al temps estrictament necessari per garantir-ne la represa normal de les activitats.

No es pot exercir el dret de tancament patronal per impedir o limitar l'efectivitat d'una vaga que s'estigui portant a terme o que estigui anunciada, o per sancionar una vaga ja acomplerta.

El tancament patronal ha de ser prèviament autoritzat pel Departament de Treball.

L'exercici del dret de tancament patronal no extingeix la relació laboral, sinó que en comporta únicament la suspensió i la suspensió del pagament del salari mentre l'assalariat no es pugui reincorporar a la feina d'una manera efectiva.

Durant el tancament patronal l'assalariat manté la situació d'alta a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotització tant per part de l'empresari com de l'assalariat, i en què s'ha de fer constar la situació de tancament patronal.

## 5. Règim disciplinari i sancionador

---

### Presentació

---

El present tema 5 té per objecte l'estudi del règim disciplinari i sancionador, tant aquell que afecta les persones assalariades com el que afecta els empresaris.

Veurem la diferent concepció jurídica que té conceptualment el règim sancionador i disciplinari quan afecta els empresaris o els treballadors, especialment respecte de les vies sancionadores i de les persones o entitats legitimades per al seu exercici.

Així mateix, ens internarem en el tractament dels diferents règims sancionadors als quals estan sotmesos tant els empresaris com les persones treballadores.

La llei reconeix a l'empresari la facultat de sancionar incompliments laborals dels treballadors, d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixi en les disposicions aplicables. Aquest reconeixement legal exprés és el que explica que en una relació privada, entre particulars (empresa i treballador), una de les parts (empresa) pugui sancionar l'altra. Per tant, l'empresari pot sancionar perquè la llei li ho permet.

El pas següent que ens hem de plantejar consisteix a saber la raó per la qual el legislador ha optat per reconèixer a l'empresari una facultat sancionadora d'aquestes característiques. La resposta està en la nostra Constitució, que reconeix el principi de llibertat d'empresa<sup>91</sup> dins el marc d'una economia de mercat i conforme a les lleis. I aquesta llibertat d'empresa implica la llibertat per a crear i establir una empresa, així com la llibertat per a organitzar-la i dirigir-la. Des d'aquesta perspectiva, la facultat sancionadora es reconeix a l'empresari com un instrument més per a fer efectiva aquesta llibertat d'organització empresarial.

Amb tot, aquestes facultats sancionadores no poden exercitar-se sobre qualsevol persona que presti un servei per a l'empresari, sinó només respecte d'aquells que tinguin la consideració de treballadors per compte aliè, això és, que es trobin vinculats per un contracte de treball en virtut del qual hagin acceptat prestar els seus serveis sota l'àmbit d'organització i

91. Art. 28 de la Constitució del Principat d'Andorra.



direcció de l'empresari i, per tant, sotmesos a totes les facultats que l'ordenament jurídic ha posat en mans d'aquest, inclosa la facultat sancionadora.

A més, com a conseqüència també de les relacions de treball i de les particularitats que les caracteritzen, l'empresari corre amb els riscos econòmics de l'activitat laboral del treballador i assumeix responsabilitats pels danys que causin els treballadors en el desenvolupament de les tasques pròpies del seu treball. Si l'empresari corre riscos o assumeix responsabilitats, és lògic que disposi de mecanismes per a minimitzar aquests riscos o responsabilitats, sancionant el treballador que no compleixi.

## 5.1. Règim disciplinari dels assalariats

La direcció de les empreses pot sancionar els incompliments laborals dels assalariats, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquesta Llei o en el conveni col·lectiu o la normativa interna que sigui aplicable.

### 5.1.1. Faltes

Les faltes comeses per una persona assalariada es classifiquen en faltes lleus, greus o molt greus, tenint en compte la importància, la transcendència o la intencionalitat, així com les circumstàncies concurrents. La relació de faltes figura recollida en els articles 97, 98 i 99 LRL.

Cal fer especial incís en el fet que en els casos de faltes greus i molt greus, tenen aquesta qualificació aquelles conductes reincidents que, individualment figuren tipificades amb una gradació inferior. Respecte d'aquestes conductes reincidents, els nostres tribunals han tingut l'ocasió de resoldre que l'aplicació del motiu de reincidència de faltes d'una gradació inferior no concorre quan totes les faltes han estat notificades el mateix dia. A efectes il·lustratius, vegeu la STJC 0000082/2018 de data 29 de maig de 2018.<sup>92</sup>

92. La sentència d'instància constata que les faltes greus, el cúmul de les quals caracteritzaria la falta molt greu de l'art. 104.11 del CRL, eren aquelles mateixes que en apartats anteriors de la mateixa carta d'acomiadament se li imputaven. En aquesta eventualitat, es raona, amb fonament en la doctrina d'aquesta Sala, que no concorria reincidència, de tal manera que la falta de l'art. 104.11 no estava constituïda, i que aquest plantejament ha de ser confirmat.

«En la Sentència TSJC 100/16 del 30-06-2016 precisàvem que “Cal recordar, en efecte, que, després que la constitucionalitat d'aquesta disposició legal hagi estat confirmada pel Tribunal Constitucional (Sentència 201H-PI del 04-06-2012), aquesta Sala va poder deduir que les tres faltes havien de ser comeses en situació de reincidència, és a dir, que la segona falta havia de ser comesa una vegada sancionada la primera i així mateix respecte de la tercera” (STSJC 294/12 del 25-02-2013).

»Aquest pressupòsit no pot existir en el present cas, doncs totes les faltes van ser notificades el mateix dia, i que a més cap d'elles va donar lloc a una sanció específica, sinó que l'empresa va pretendre

Les sancions imposades són impugnables en via judicial i no poden implicar en cap cas reducció de les vacances o del temps de descans.

### 5.1.2. Sancions

Les sancions que es poden imposar en cada cas, en funció de la gradació de la falta comesa, són les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació per escrit.
- b) Per faltes greus: suspensió de salari i ocupació d'una durada màxima de 10 dies.
- c) Per faltes molt greus:
  - i) Suspensió de salari i ocupació d'11 dies a 1 mes.
  - ii) Acomiadament disciplinari.

### 5.1.3. Formalitats i prescripció

#### 5.1.3.1. Formalitats

La notificació de les faltes requereix una comunicació escrita a la persona assalariada en la qual s'ha de fer constar la data i cal exposar els fets que la motiven, mitjançant una carta certificada amb avís de recepció o mitjançant l'entrega directa a la persona assalariada, que n'ha de signar la recepció amb la menció de la data i, si aquesta persona es nega a signar, en presència de dos testimonis.

invocar-les conjuntament per motivar la sanció de comiat. [Aquest criteri resultava reiterat en la Sentència de 30 de maig de 2017 (TSJC 074/17)].

»La situació examinada en tots tres supòsits resulta ser pràcticament idèntica i, per tant, encara que la treballadora demandant hagués pogut cometre les tres faltes greus que en la carta d'acomiadament se li imputen, el fet de que no s'haguessin sancionat prèviament no permet la seva acumulació als efectes resultants de l'art. 104.11.

»La part recurrent, malgrat admetre que mai amb anterioritat la demandant havia estat sancionada, sosté no obstant que havia estat advertida reiteradament, de tal manera que en definitiva la persistència de la Sra. ... en els incompliments que se li reprotxaven responien a una voluntat deliberada que portava a considerar que concorria el requisit de la reincidència. No podem, però, compartir aquest argument. En efecte, no es pot oblidar que de manera genèrica la reincidència pretén castigar de manera més intensa el fet que el destinatari de la norma de conducta hagi incorregut, en el termini que es pugui establir, en una transgressió dels deures que es suposa ha d'acatar. Això és el que explica que, pel fet de reincidir en la comissió d'una falta greu, la conducta global es consideri com a constitutiva d'una falta molt greu i pugui ser sancionada amb l'acomiadament. Per aquest motiu, la conducta anterior no tan sols ha d'haver estat sancionada, sinó que endemés la sanció ha de ser ferma, ja sigui perquè el treballador la va acceptar, ja sigui perquè, malgrat haver estat impugnada, hagi pogut ser confirmada pels òrgans jurisdiccionals.

»En atenció al que acaba de ser exposat, aquest motiu de recurs ha de ser rebutjat.» (STJC 82/2018, de data 29 de maig de 2018).»

La representació dels assalariats, si n'hi ha, ha de ser informada per escrit per la direcció de l'empresa de les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

#### **5.1.3.2. Prescripció**

Les faltes lleus prescriuen al cap de 20 dies naturals; les faltes greus, al cap de 30 dies naturals, i les faltes molt greus, al cap de 60 dies naturals, a partir de la data en què l'empresa ha tingut coneixement que s'han comès, i en tot cas al cap de 12 mesos d'haver-se comès.

Els terminis durant els quals el contracte de treball es troba suspès per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei no es computen a efectes de prescripció. Aquesta és una disposició innovadora de la LRL en relació amb la normativa anterior.

## **5.2. Règim sancionador dels empresaris**

---

### **5.2.1. Infraccions dels empresaris**

Les infraccions comeses pels empresaris es classifiquen en lleus, greus o molt greus, tenint en compte la importància, la transcendència o la intencionalitat, així com les circumstàncies concurrents. La relació d'infraccions figura recollida en els articles 158, 159 i 160 LRL.

#### **5.2.1.1. Reincidència**

S'entén que hi ha reincidència genèrica quan en el moment de cometre la infracció l'empresa ha estat sancionada per decisió ferma per una infracció de la mateixa gravetat o per dues de gravetat immediatament inferior.

S'entén que hi ha reincidència específica quan en el moment de cometre la infracció l'empresa ha estat sancionada per decisió ferma per una acció o omissió constitutiva de la mateixa infracció.

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

#### **5.2.1.2. Prescripció de les infraccions**

Les infraccions lleus prescriuen al cap de sis mesos del dia de cessament de l'acció o l'omissió sancionable.

Les infraccions greus prescriuen al cap d'un any del dia de cessament de l'acció o l'omissió sancionable.

Les infraccions molt greus prescriuen al cap de dos anys del dia de cessament de l'acció o l'omissió sancionable.

### 5.2.2. Sancions

Les infraccions dels empresaris són sancionables de la manera següent:

a) Infraccions lleus:

- i) En grau mínim, amb multa de 50 euros a 100 euros.
- ii) En grau mitjà, amb multa de 101 euros a 250 euros.
- iii) En grau màxim, amb multa de 251 euros a 500 euros.

b) Infraccions greus:

- i) En grau mínim, amb multa de 501 euros a 1.000 euros.
- ii) En grau mitjà, amb multa de 1.001 euros a 2.000 euros.
- iii) En grau màxim, amb multa de 2.001 euros a 3.000 euros.

c) Infraccions molt greus:

- i) En grau mínim, amb multa de 3.001 euros a 6.000 euros.
- ii) En grau mitjà, amb multa de 6.001 euros a 12.000 euros.
- iii) En grau màxim, amb multa de 12.001 euros a 24.000 euros.

#### 5.2.2.1. Criteris de graduació de les sancions

Per a determinar l'import de les sancions en els graus mínim, mitjà i màxim es tenen en compte els criteris de gradació següents:

- a) La negligència i la intencionalitat del subjecte infractor.
- b) El frau o la connivència.
- c) L'incompliment de les advertències prèvies i dels requeriments del Servei d'Inspecció de Treball.
- d) La reincidència genèrica.
- e) El perjudici causat.
- f) La quantitat defraudada.
- g) Les condicions generals de treball a l'empresa.

h) Les circumstàncies que poden agreujar o atenuar la graduació aplicable a la infracció comesa.

#### **5.2.2.2. Prescripció de les sancions**

Les sancions per infraccions lleus, greus i molt greus prescriuen al cap d'un any de la data de notificació de la resolució sancionadora esdevinguda ferma.

### **5.3. Control administratiu**

---

Correspon al departament del Govern competent en matèria de treball, mitjançant el Servei d'Inspecció de Treball, controlar el compliment de la normativa laboral.

### **5.4. Procediment 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 disposen el Codi de l'Administració, el Decret regulador del procediment sancionador i les disposicions concordants i complementàries.

Contra la resolució dictada pel Govern en l'expedient sancionador es pot interposar recurs d'acord amb el que disposen el Codi de l'Administració i els reglaments especials sobre la matèria.



# DRET DE LA SEURETAT SOCIAL

---

## 6. Concepte i organització del sistema

---

### Presentació

---

En aquest mòdul iniciem l'estudi d'un dels pilars essencials del modern estat social de dret,<sup>93</sup> el sistema públic de seguretat social.

Entre el conjunt de regulacions que integren el model europeu de l'estat del benestar, ocupa un espai privilegiat el sistema de seguretat social, mitjançant el qual es garanteix la protecció d'una majoria de ciutadans en cas de deteriorament de la salut o en el moment de cessar la vida laboral.

A diferència d'altres àmbits en què es desplega l'estat del benestar, el sistema públic de seguretat social s'estructura a partir d'una modalitat contributiva, cosa que significa que en la seva major part el sistema es finança a través d'aportacions econòmiques dels mateixos beneficiaris del sistema o d'aquells qui es beneficien de l'activitat laboral d'aquests.

L'estudi del sistema públic de seguretat social pivota actualment entorn de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, successivament modificada fins a la seva redacció vigent, així com dels reglaments que la desenvolupen. La Llei consta de 259 articles, més les disposicions addicionals, transitòries, derogatòria i finals, que seran objecte d'estudi en el present Mòdul 2 amb la sistemàtica següent:

- Tema 6: Estudi de la part general, que inclou una aproximació històrica al sistema actual i una descripció de l'organització administrativa i financera de l'ens encarregat de la seva gestió.
- Tema 7: Estudi de la primera part especial, dedicada als principis reguladors del sistema i a les anomenades prestacions de reembossament.
- Tema 8: Estudi de la segona part especial, focalitzada en les prestacions econòmiques de la branca general i de la branca jubilació.
- L'estudi es completarà amb el Tema 9, que recull altres aspectes normatius relacionats amb els convenis internacionals, els expedients sancionadors, el procediment administratiu i jurisdiccional i els aspectes fiscals vinculats al règim.

93. «Andorra és un Estat independent, de Dret, Democràtic i Social» (article 1.1 de la CA).



Els objectius principals que s'han d'assolir mitjançant l'estudi d'aquesta matèria són els següents:

1. Comprendre el concepte de sistema públic de seguretat social a través de la seva evolució històrica.
2. Identificar les etapes històriques de l'evolució del sistema al Principat d'Andorra.
3. Conèixer les particularitats organitzatives de l'ens gestor del sistema públic de seguretat social.
4. Entendre els mecanismes de finançament del sistema i distingir-lo d'altres règims de previsió social, públics o privats.

## **6.1. Antecedents històrics dels sistemes de protecció social**

---

### **6.1.1. Antecedents històrics**

La convicció que la majoria dels individus considerats isoladament són incapaços d'afrontar econòmicament els riscos que disminueixen o suprimixen els seus ingressos, o bé que augmenten les seves necessitats, ha constituït des de l'antiguitat un estímul perquè els grups d'individus, vinculats professionalment o bé per la raça o per la religió, s'associessin amb la finalitat de constituir un fons comú per auxiliar aquell dels seus membres que sofrís una determinada adversitat.

Resulta, doncs, que en la majoria d'estatuts de les corporacions i gremis medievals s'observa aquesta embrionària funció de previsió, assolida generalment mitjançant una aportació de quotes destinada a cobrir eventuais contingències.

Les grans masses d'assalariats que es creen amb la revolució industrial, que dugueren els estats a tractar de reduir riscos iniciant la legislació protectora dels treballadors (limitació d'horaris, normes sobre seguretat i higiene...) fomentaren també que alguns grups de treballadors constituïssin formes associatives basades en el principi de la comunitat de riscos entre els participants, repartint entre ells la càrrega necessària per donar cobertura en cas d'incórrer en necessitat. Naixien així les assegurances mutuels i, amb elles, el dret subjectiu i exigible dels mutualistes i els assegurats de ser beneficiaris de les prestacions, a canvi de participar en el sacrifici de la contribució.

Però aquests primers instruments resultaren insuficients per a resoldre el problema: d'una banda, perquè l'adhesió a aquelles associacions era voluntària i la gran majoria d'assalariats no hi participaven, i de l'altra, perquè a les dites associacions mutualistes els mancaven coneixements tècnics per constituir les reserves necessàries, cosa que, juntament amb l'escassa dispersió de riscos, va suposar que moltes d'elles fessin fallida.

L'entrada de la iniciativa privada en el camp de les assegurances comportà que es cobrissin aquells pressupòsits tècnics: l'assegurador havia de procedir amb criteris econòmics i assegurar la solidesa financera del negoci sobre la base de càlculs actuàrials. S'assoliren així les bases d'un instrument innovador, l'assegurança contractual d'accidents, que fou afavorit no solament pels estats i pels sindicats, sinó per nombrosos empresaris que subvencionaven la contractació d'assegurances dels seus treballadors, moguts també per l'ànim d'evitar les conseqüències econòmiques de la responsabilització objectiva pels accidents laborals dels assalariats.

Però, tot i la seva importància històrica, l'assegurança contractual d'accidents no va aportar tampoc la solució definitiva, puix que no va arribar a generalitzar-se entre els treballadors.

D'aquí que, com a darrer pas, va néixer la moderna seguretat social amb el sistema d'assegurança social obligatòria. Com que només es pot assolir que la protecció sigui eficaç i duradora si els qui s'hi acullen són molts, i per això cal superar la manca de previsió i la tendència a la insolidaritat de les masses, el mecanisme requereix, com a condició essencial per al seu funcionament, que l'assegurança esdevingui obligatòria.

La doctrina atribueix a l'Alemanya de Bismarck el primer sistema d'assegurances obligatòries: malaltia el 1883, accidents el 1884 i vellesa i invalidesa el 1889. D'acord amb el cèlebre Missatge adreçat al Reichstag el 17 de novembre de 1881, exposava que el Govern alemany havia de presentar «un projecte de llei sobre assegurança dels treballadors contra els accidents de treball [...], un projecte de creació d'un sistema, amb base paritària, de caixes de malaltia. També es considerarà la situació dels qui perdin la capacitat de treball o per edat o per invalidesa». El sistema desenvolupat per les lleis alemanyes combinava la tècnica de l'assegurança privada sobreposant-li l'obligatorietat de l'assegurament, i es caracteritzava per ser un règim de protecció laboral, de cobertura de contingències múltiples, basat en un sistema contributiu de patrons i treballadors, en el qual les cotitzacions anaven estretament lligades als salaris i el règim de gestió era plural, atesa la varietat de cobertures. Amb els anys, l'àmbit de cobertura de l'assegurança social va ampliar-se des del treballador de la indústria a l'agrari i de serveis, i més tard al treballador autònom, i el

quadre de riscos coberts es completà amb l'atur forçós i la protecció dels riscos de mort i familiar.

Després de la crisi americana de 1929, i sobretot un cop finalitzada la Segona Guerra Mundial, en determinats països s'intensificaren els esforços per assolir la seguretat, no ja solament dels treballadors per compte propi o aliè, sinó de tots els membres de la societat. Són exponents d'aquesta vocació la Social Security Act de Roosevelt (1935) i, principalment, la Social Insurance and Allied Services, presentada per sir William Beveridge al Parlament britànic (1942), en la qual la protecció s'estenia a tota la població, es protegien estats de necessitat amb independència dels riscos dels quals provenien i el sistema es finançava en bona part amb impostos i sota un règim de gestió única. L'Informe de Beveridge de 20 de novembre de 1942 preveia un pla de seguretat social per a cobrir «tots els ciutadans sense limitació de rendes».

Els dos models, l'alemany i el britànic (o «professional» i «universal», com els qualifica la doctrina), han influït notòriament en els diferents estats a l'hora de constituir el seu sistema nacional de seguretat social. El sistema andorrà segueix majorment el model alemany, tot i haver incorporat sensibles excepcions els darrers anys, i s'emmarca en un context jurídic supranacional integrat per diverses organitzacions internacionals (les Nacions Unides, l'Organització Internacional del Treball, el Consell d'Europa) i per convenis internacionals bilaterals, que seran estudiats en el tema 9.

### 6.1.2. Concepte

Tot i que, pel que s'ha dit, el sistema de seguretat social és fruit d'una llarga evolució històrica que ha culminat en regulacions positives diferents a cada país, i doncs no és possible donar una definició estricta i universal del seu concepte, la doctrina tendeix a definir la seguretat social com un sistema tecnicojurídic establert per l'Estat, destinat a protegir determinats col·lectius de persones —especialment els treballadors— davant de certs riscos o contingències que els provoquen situacions de necessitat, ja sigui per la pèrdua d'ingressos, ja sigui per l'increment de les despeses, ja sigui per ambdós supòsits alhora.

La doctrina europea continental afegeix a aquesta definició genèrica alguna característica addicional, com el principi de solidaritat, el de prestacions individualitzades i econòmicament avaluable i el de garantia d'un nivell mínim de rendes.

## 6.2. Origen i evolució històrica a Andorra

---

### 6.2.1. El sistema vigent des de 1968 fins a 2009

1. La legislació referent al sistema de seguretat social s'inicià a Andorra durant la segona meitat de segle XX.

Prèviament a la institucionalització de la seguretat social i fins a la seva entrada en funcionament existí l'anomenada «assegurança d'accidents de treball», creada per l'Ordinació XI del Consell General del 27 de juny de 1962<sup>94</sup>. La norma imposava l'obligació d'«amos i patrons» de contractar una assegurança per accidents de treball en una companyia establerta al Principat «en favor de tots els obrers i empleats de tots els rams de la indústria, comerç i agricultura (mossos agrícoles i pastors), o sigui, en definitiva, en favor de tota persona que percebi un salari, sense excepció».

L'Ordinació IV, del 12 de juliol de 1966, apartat tercer, disposà que el nou sistema de seguretat social començaria a regir a partir del dia 1 de gener de 1967.

El 25 de novembre de 1966, el Consell General aprovà el Reglament general de la seguretat social andorrana, així com els seus reglaments administratiu, financer i tècnic i els reglaments d'aplicació núm. 1 a 14. L'article 1 del Reglament general acordava instituir «un règim de Seguretat Social Andorrana, al qual seran afiliats amb caràcter obligatori tots els residents a Andorra que exerceixin una activitat qualsevol. La possibilitat d'adherir-s'hi voluntàriament serà prevista en els textos d'aplicació». I el finançament del sistema, d'acord amb l'article 3, seguia el model alemany: «Les despeses de les dues seccions d'assegurança seran cobertes per cotitzacions que es basaran ja sigui sobre els salaris cobrats pels treballadors, ja sigui sobre l'import a preu fet pels assegurats no assalariats».

El 29 de desembre de 1967, les Delegacions Permanents, a petició del Consell General, van aprovar el Reglament contenciós.

Per edicte del 7 de febrer de 1968, el Consell General acordà fixar per al dia 1 d'abril de 1968 l'entrada en vigor del règim de seguretat social.

El 7 de novembre de 1968 es publicaren els reglaments d'aplicació núm. 15 a 18.

2. Com hem vist, el sistema originari preveia l'afiliació obligatòria de tots els residents a Andorra que exercien una activitat qualsevol, per compte

94. *Legislació administrativa andorrana*, de Ricard Fiter (col·l. Monumenta Andorrana, 5).

propi o per compte aliè. Però el resultat de la consulta popular feta el 14 de juliol de 1966 va comportar deixar en suspens l'obligatorietat d'afiliació i cotització per als no assalariats.<sup>95</sup>

3. Com a característiques identificadores d'aquest sistema destacava que el règim de prestacions es finançava bàsicament per les cotitzacions d'empreses i treballadors; l'afiliació al sistema només era obligatòria per als assalariats i era voluntària tant per als autònoms com per als qui no exercien cap activitat laboral, i el règim s'estructurava en dues seccions: la secció Malaltia (que agrupava els riscos de malaltia, maternitat, accidents de treball, invalidesa i defunció), i la secció Vellesa (que preveia el pagament de pensions contributives).<sup>96</sup>

### 6.2.2. La transició cap al nou règim de seguretat social

La promulgació de la Constitució de 1993 va suposar un punt d'inflexió en l'evolució del sistema. La proclamació de l'Estat social, l'elevació a categoria de fonamental del «dret a la protecció de la salut i a rebre prestacions per atendre altres necessitats personals» i la previsió que l'Estat garantirà un sistema de seguretat social són elements que suposen atribuir a l'Estat la responsabilitat última del sistema públic de previsió social. En conseqüència, el Consell General inicià una etapa legislativa adreçada a conferir progressivament al Govern un major protagonisme respecte al control de la gestió, per després ampliar el règim de prestacions al marge de l'autofinançament del sistema i amb càrrec als pressupostos generals, fins a concloure amb la promulgació de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, amb la qual culmina l'adaptació del règim públic de seguretat social al context establert per la Constitució.

Els moments políticament més significatius d'aquesta transició del sistema foren els següents:

- Llei reguladora de l'ens Caixa Andorrana de Seguretat Social, del 18 de desembre de 1997. Aquesta llei va derogar l'antic reglament administratiu i regulà l'organització de la CASS, amb un consell d'administració format per vuit membres, la meitat dels quals nomenats pel Govern. També el director de l'entitat era nomenat lliurement pel Govern, si bé el Consell d'Administració podia proposar-ne la destitució en els casos previstos a la llei. La llei regulava igualment el procediment electoral i els requisits d'elegibilitat dels membres del Consell d'Administració no designats per

95. L'Acord del Consell General del 28 de març de 1966 (ratificat pels Delegats Permanents el 22 d'abril del mateix any).

96. Article 2 del Reglament general.

Govern. La llei va ser complementada amb el Reglament d'11 de febrer de 1998, modificat el 24 d'abril de 2002.

- Acord polític del 14 de desembre de 2005, amb el qual es creà en el si del Consell General una comissió *ad hoc*, integrada per representants de tots els grups parlamentaris, per estudiar i presentar conjuntament una proposició de llei de seguretat social.
- Llei 4/2006, del 7 d'abril, de reforma de la seguretat social, mitjançant la qual s'ampliaren les cobertures mínimes del sistema, per exemple respecte a l'assegurança maternitat, o l'assegurança vellesa, a càrrec dels pressupostos generals de l'Estat.
- Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social. És la culminació dels treballs dels grups parlamentaris i els respectius assessors en la comissió especial del Consell General. Com assenyala la seva Exposició de motius, la LSS persegueix tres objectius clau: a) garantir la viabilitat de les pensions; b) millorar el conjunt de prestacions preservant-ne l'equilibri, i c), millorar l'eficàcia del sistema racionalitzant-ne l'estructura i reordenant-ne els recursos i la gestió. I estructurava originàriament el sistema en tres branques de protecció: la branca general (abans secció malaltia), branca de jubilació (abans secció vellesa) i una nova branca de prestacions familiars (posteriorment derogada). La llei va entrar en vigor l'1 de novembre de 2009 i conté una regulació completa del sistema de seguretat social a través de quatre llibres i diverses disposicions transitòries i addicionals.

### 6.2.3. Les modificacions successives de la Llei 17/2008

D'ençà de la seva promulgació, la Llei 17/2008 ha estat objecte de diverses modificacions, algunes de caràcter puntual, merament tècniques, i d'altres de més gran abast. Són les següents:

- La Llei 25/2011, del 29 de desembre, en la qual s'introdueixen modificacions importants com la variació del règim de les prestacions de reembossament, de l'import del capital de defunció, de la computació dels períodes efectius de cotització per a les pensions de viduitat i d'orfenesa, la introducció de dos règims especials i, sobretot, la reducció de les cotitzacions de les persones que treballen per compte propi en iniciar la seva activitat professional o si presenten resultats econòmics baixos.
- La Llei 17/2012, del 8 d'octubre, per a prolongar el règim transitori de suspensió de l'obligació d'estar afiliat per a les persones que no ho estaven abans de la Llei 17/2008.
- La Llei 35/2012, del 13 de desembre, que modificà els coeficients tècnics a aplicar a les pensions de jubilació anticipades o diferides, i que fixà la

no revaloració de les prestacions econòmiques iguals o superiors al salari mínim oficial, ni de les cotitzacions retornades a través de la prestació de jubilació en forma de capital.

- La Llei 9/2013, del 23 de maig, que modificà la definició de les persones que exerceixen una activitat per compte propi i la base de cotització d'alguns administradors de societats, i creà algunes reduccions de cotització per a treballadors autònoms, així com alguns règims especials.
- La Llei 18/2014, del 24 de juliol, que efectuà una revisió completa de la llei de 2008, modificant substancialment la regulació de les fonts de finançament del sistema i de les prestacions, des del propòsit de garantir la sostenibilitat de la branca general i de la branca jubilació. S'establí una relació més estreta entre l'esforç realitzat en les cotitzacions al llarg de la vida laboral i les prestacions a percebre i s'articulà un règim de coordinació i complementarietat amb les prestacions previstes a la Llei de serveis socials i sociosanitaris.
- La Llei 2/2016, del 10 de març, que incrementà la cotització a la branca general de nou fins al 10 % (7 % part empresarial i 3 % part assalariada, en el cas dels treballadors en règim assalariat). La llei ha ampliat igualment la condició de persones assegurades indirectes als menors de 25 anys si no estudien però estan inscrits al Servei d'Ocupació.
- La Llei 26/2018, del 25 d'octubre, adreçada a l'afavoriment de la donació d'òrgans en viu eliminant les traves econòmiques per a les persones sanes que volen ser donants en viu d'òrgans o teixits.
- La Llei 6/2019, del 31 de gener, que reforma parcialment la regulació de l'accés a l'assistència sanitària pública, prioritant l'accés a través d'una via preferent, alhora que es modifica el sistema tarifari dels professionals per a promoure un increment de professionals amb conveni.
- La Llei 9/2019, del 7 de febrer, adreçada principalment a introduir un nou règim de cotització de les persones que treballen per compte propi, a partir de la seva capacitat econòmica.
- La Llei 20/2019, del 12 de setembre, que modifica l'entrada en vigor d'alguns dels preceptes de la Llei 6/2019, des del 31 de gener fins a l'1 de gener de 2020.

Altres modificacions menors són les derivades de les successives lleis del pressupost, d'ençà de la Llei 22/2011, del 29 de desembre, del pressupost per a l'exercici 2012; la Llei 6/2014, del 24 d'abril, de serveis socials i sociosanitaris; la Llei 6/2015, del 15 de gener, del Fons de reserva de jubilació; la Llei 9/2017, del 25 de maig, de mesures per lluitar contra el

tràfic d'éssers humans; la Llei 27/2017, del 30 de novembre, de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat —Conveni de Nova York del 13 de desembre de 2006—, i la Llei 14/2019, del 15 de febrer, qualificada dels drets dels infants i els adolescents

#### 6.2.4. El desenvolupament reglamentari

Des de la perspectiva del dret material intern, el marc normatiu del sistema públic de seguretat social s'ha completat amb la promulgació dels següents reglaments, tots del 27 de maig de 2015:

- Reglament del procediment administratiu de la seguretat social.
- Reglament del càlcul de prestacions de la seguretat social.
- Reglament de les prestacions d'incapacitat temporal de la seguretat social.
- Reglament d'inscripció d'empreses, afiliació i variació de dades a la seguretat social.
- Reglament de les pensions de viduïtat de la seguretat social.
- Reglament del procediment de cotització i de recaptació de la seguretat social.<sup>97</sup>
- Reglament de les prestacions d'invalidesa de la seguretat social.
- Reglament de creació i de regulació de la Comissió de Valoració Mèdica de la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

Adicionalment estan en vigor el Reglament regulador de les prestacions de reembossament fins al 100 % de les tarifes de responsabilitat (text refós per Decret del 5 de novembre de 2014); el Reglament que desenvolupa determinats aspectes sobre les condicions d'afiliació de les persones que treballen per compte propi i la cotització reduïda, del 10 de juliol de 2013; el Reglament del 4 de setembre de 2019, que desenvolupa la cotització de les persones que treballen per compte propi, i altres normes de rang reglamentari referides a les eleccions al Consell d'Administració de la CASS, als prestadors de serveis sanitaris i a qüestions tècniques i organitzatives del sistema de prestacions.

97. Modificat pel Decret del 10 de juny de 2015.



## 6.3. Gestió administrativa del sistema

---

El règim organitzatiu i de funcionament de la CASS que defineix la llei 17/2008, del 3 d'octubre, és molt similar al que va establir la Llei reguladora del 18 de desembre de 1997, que derogà l'antic Reglament administratiu.

D'acord amb la llei, la CASS és una entitat parapública, sotmesa a la Llei general de les finances públiques,<sup>98</sup> amb personalitat jurídica pròpia,<sup>99</sup> i que té com a funcions:<sup>100</sup>

- a) Formalitzar les inscripcions, les afiliacions, les altes, les baixes i les variacions de dades.
- b) Percebre les cotitzacions socials.
- c) Fer efectives les prestacions.
- d) Inspeccionar i controlar les contingències que l'afecten.
- e) Gestionar la recaptació de sumes degudes i aplicar les sancions corresponents.
- f) Aplicar les normes tècniques i administratives de desenvolupament de convenis internacionals en la matèria.

Quant a l'estatus jurídic de les persones que treballen a la CASS: «El personal contractat per la CASS no té la condició de funcionari» (STSJA núm. 46/2006, del 28 de juny de 2006).

### 6.3.1. Organització general de la CASS

#### 6.3.1.1. El Consell d'Administració<sup>101</sup>

El Consell d'Administració és l'òrgan màxim de representació i d'administració de la CASS.

Està compost per quatre membres nomenats pel Govern, dos membres elegits entre els assalariats, un membre elegit entre els pensionistes i un membre elegit entre els empresaris i treballadors per compte propi. Assisteixen

98. Article 40 LSS.

99. Article 41 LSS.

100. Article 42 LSS.

101. Article 43 i següents LSS.

també a les reunions del Consell d'Administració el director general, l'interventor delegat i el secretari del Consell d'Administració.

Les competències més significatives del Consell d'Administració són: la representació judicial i extrajudicial de la CASS (amb facultat de delegació parcial); el nomenament del president; el nomenament del director general; l'elaboració d'informes consultius respecte a la modificació de prestacions i/o cotitzacions, o respecte a textos legals o reglamentaris amb incidència directa sobre el sistema de seguretat social; l'adopció de convenis amb col·legis professionals, prestadors de serveis de salut i establiments sanitaris d'Andorra i de l'estranger; l'aplicació de les normes tècniques i administratives complementàries als convenis internacionals en la matèria; l'aprovació dels estats financers i de l'avantprojecte de pressupostos; la proposició de distribució de resultats, i la creació de comissions delegades.

Els membres del Consell d'Administració tenen un mandat d'una durada de quatre anys i poden ser renovats únicament per un mandat consecutiu.

Per a l'exercici del seu càrrec, els membres del Consell d'Administració perceben una remuneració, que no pot superar el salari mínim llevat del president, l'import màxim de la remuneració del qual és el doble del salari mínim.

#### **6.3.1.2. El president<sup>102</sup>**

És elegit entre els membres del Consell d'Administració i ha de tenir nacionalitat andorrana.

En les reunions del Consell d'Administració té vot diriment en cas d'empat.

Entre les seves funcions destaquen en particular, a més de convocar i dirigir les reunions del Consell, les d'ordre financer relatives a la gestió dels drets econòmics de les finances públiques i de les obligacions de despesa del pressupost, inclosos els pagaments, que pot delegar en el director general.

#### **6.3.1.3. El director general<sup>103</sup>**

És nomenat lliurement pel Consell d'Administració, que també pot separar-lo del càrrec.

Exerceix les funcions de direcció, gestió i control intern de la CASS, es responsabilitza de les despeses tècniques i administratives i del cobrament de les cotitzacions i assumeix les responsabilitats delegades pel Consell d'Administració o pel seu president, així com la contractació i separació del personal.

102. Article 48 i següents LSS.

103. Article 60 i següents LSS.

#### 6.3.1.4. Assessoria i control<sup>104</sup>

Són funcions de la CASS vetllar pel compliment del règim normatiu de la seguretat social. Aquestes funcions són exercides per l'Àrea de Control Sanitari, l'Àrea de Control Administratiu i el Gabinet Jurídic.

Aquests òrgans poden emprendre accions investigadores, dins dels límits que estableix la legislació sobre protecció de dades de caràcter personal, i funcions de control, que s'han de consignar en actes, que gaudeixen de presumpció d'exactitud.

#### 6.3.2. Política d'informació i transparència

L'article 55 bis de la LSS, introduït en la reforma de 24 de juliol de 2014, introdueix les següents mesures de transparència de la gestió del Consell d'Administració:

- Compareixença anual del president a la comissió legislativa competent del Consell General, per presentar un informe sobre la situació econòmica de les branques de la CASS i les propostes de millora a aplicar.
- Intercessió entre els membres del Consell i el col·legi professional que els nomena.
- Publicació a la web d'acords del Consell d'Administració que tinguin interès general, l'estudi actuarial per a mantenir la viabilitat de la branca de jubilació, la liquidació del pressupost, els informes que lliuri al Govern, la cartera de serveis i altres documents o informacions d'interès general.
- Establiment d'un procediment obert de consultes per a empresaris i persones afiliades, sobre la interpretació de la Llei, a respondre dins el termini d'un mes. Aquest procediment està més àmpliament regulat al capítol cinquè de l'RPA, que preveu que la resposta a la consulta no és susceptible de recurs administratiu ni jurisdiccional, però vincula la CASS en tots els casos en què el supòsit de fet sigui equivalent.<sup>105</sup> Tanmateix, sí que es poden recórrer els actes administratius dictats en aplicació dels criteris exposats a la resposta. I la CASS pot igualment modificar, sempre d'una manera raonada, el criteri contingut en una resposta anterior, en el qual cas haurà de notificar-ho a les persones a qui hagi notificat el criteri anterior, així com al públic en general.<sup>106</sup>

104. Article 78 i següents LSS.

105. Article 35 RPA.

106. Article 37 RPA.

### 6.3.3. Eleccions al Consell d'Administració

El procediment i requisits d'elegibilitat estan descrits als articles 66 i següents de la LSS.

Del procediment electoral se'n destaquen les notes següents:

- Els membres del Consell d'Administració que no són de designació directa per part del Govern s'elegeixen d'entre tres col·legis electorals: el dels assalariats, que inclou també les persones internades en establiments penitenciaris, els estudiants d'entre 25 i 30 anys i les persones inscrites al Servei d'Ocupació que no reben prestació econòmica; el dels pensionistes, que integra aquells qui cobren una pensió de la CASS i cotitzen, així com les persones dels règims especials de discapacitats i prejubilats, i el dels empresaris i persones que realitzen una activitat per compte propi, que inclou les persones assegurades voluntàries a la branca general i a la branca jubilació i les assegurades voluntàries a la branca general.
- Per a ésser elegible cal tenir residència permanent a Andorra, haver cotitzat ininterrompudament un mínim de 8 anys, i els 5 darrers en el col·legi electoral pel qual es presenta (llevat dels pensionistes, en què la durada mínima és de 3 mesos); estar al corrent de cotitzacions, i presentar un nombre mínim de signatures (100 per als assalariats, 50 en els altres dos col·legis).

L'article 70 LSS enumera els càrrecs i funcions incompatibles amb la condició de membre del Consell d'Administració.

## 6.4. Gestió financera del sistema

---

### 6.4.1. Disposicions generals<sup>107</sup>

1. El patrimoni de la seguretat social està integrat per les cotitzacions, béns, accions i qualsevol altre recurs del qual sigui titular la CASS, i està destinat exclusivament a les seves finalitats.

Els contractes que celebri la CASS es regeixen per la llei de contractació pública.

Els béns i drets que integren el patrimoni de la seguretat social són inembargables.

2. Per atendre els compromisos econòmics de cadascuna de les dues branques en què s'estructura el règim de prestacions de la CASS (la branca

107. Article 83 i següents LSS.

general i la branca jubilació), els ingressos del sistema s'apliquen a dos fons de reserves: el fons de reserva de la branca general i el fons de reserva de la branca jubilació.

En el moment de promulgar-se la LSS, les reserves existents en la secció malaltia del règim anterior integraren el fons de reserva de la branca general.<sup>108</sup>

El patrimoni del fons de reserves de la branca jubilació s'ha de mantenir com a mínim amb l'import que presenti el 31 de desembre de l'any anterior al primer any en què els ingressos en aquesta branca (cotitzacions i recàrrecs) siguin inferiors a les prestacions contributives més despeses administratives.<sup>109</sup>

La llei 6/2015, del 15 de gener, del Fons de reserva de jubilació, regula la gestió, intervenció i control d'aquest fons, separant-lo del patrimoni únic de la CASS i dotant-lo de personalitat jurídica pròpia. La llei crea una estructura de gestió en la qual es potencien les capacitats tècniques dels gestors i la seva autonomia d'actuació. Destaca la Comissió Gestora del Fons, formada per persones amb experiència rellevant i que és responsable del control del Fons de reserva, de la definició i execució de la gestió del Fons, de la supervisió de les entitats gestores i dipositàries dels actius financers que l'integren i dels deures d'informació a les autoritats públiques.

**3.** La LSS inclou entre les fonts de finançament de la seguretat social, a banda de les cotitzacions, les reserves, els fruits i rendes i les sancions de qualsevol naturalesa, els pressupostos de l'Administració general. En particular, són a càrrec d'aquests pressupostos:<sup>110</sup>

- Els complements no contributius de la pensió de jubilació i de la de viudtat.
- Les prestacions no contributives reconegudes abans de la promulgació de la nova llei: les de l'article 41 del Reglament tècnic i les de vellesa reconegudes en la Llei 4/2006, del 7 d'abril, de mesures urgents.
- La part corresponent a la concessió de la prestació de reembossament de fins al 100 % de les tarifes de responsabilitat.<sup>111</sup>
- Els complements no contributius de les pensions d'invalidesa.
- El dèficit que es produeixi a la branca general i a la branca jubilació.

108. Disposició addicional segona LSS.

109. Article 86.2 LSS.

110. Article 86 LSS.

111. Modificació introduïda per la Llei 9/2019.

4. La gestió dels recursos de la branca general i de la branca jubilació comporta la recaptació i aplicació separada dels seus recursos. Els recursos no poden ser traspassats entre branques,<sup>112</sup> si bé poden establir-se préstecs entre elles, remunerats a tipus de mercat.<sup>113</sup>

5. El Consell d'Administració aprova i tramet al Govern anualment la proposta de pressupost. Si escau, efectua una proposta d'actualització de les cotitzacions, del factor de conversió i del coeficient tècnic reductor, perquè es tramiti a través del projecte de llei del pressupost. El pressupost de cada branca ha de mantenir un equilibri, ja sigui mitjançant l'adaptació de les cotitzacions, ja sigui mitjançant préstecs entre branques.<sup>114</sup> Si l'equilibri no es pot mantenir, l'Estat ha d'aportar els recursos suficients, sense perjudici de la possibilitat d'usar els fons de reserva en els termes fixats per la llei. El pressupost de la branca jubilació ha de tendir a un equilibri a llarg termini. A aquests efectes, la CASS ha d'elaborar cada tres anys, com a mínim, un estudi actuarial per mantenir la viabilitat futura de la branca de jubilació.

6. Es preveuen accions de rescabament en favor de la CASS<sup>115</sup> contra el tercer responsable, o contra l'empresari en cas de falta inexcusable en accident de treball o malaltia professional, per a recuperar les prestacions que hagi hagut d'assumir com a conseqüència dels fets o omissions d'aquests responsables. Les accions inclouen la reclamació de totes les prestacions de reembossament i les prestacions econòmiques que hagi satisfet la CASS, inclosa la cotització assumida per aquesta. El cas de reclamació contra l'empresari s'efectua a través de cotitzacions suplementàries calculades d'acord amb el salari mitjà, fins al complet rescabament, si bé amb un límit màxim de trenta vegades el salari mínim.<sup>116</sup>

La «falta inexcusable» de la que resulten les lesions que donen dret a les prestacions de la CASS no ha de constituir, forçosament, un il·lícit penal, sense perjudici dels efectes prejudicials de les resolucions fermes de la jurisdicció penal (STSJA núm. 37-2004, del 8 d'octubre de 2004).

La Llei 6/2019 ha inclòs en la definició de «falta inexcusable» comesa per l'empresari, als efectes de comprometre la seva responsabilitat de rescabament a la CASS en cas d'accident de treball o malaltia professional, els supòsits de comissió d'una falta greu o molt greu d'acord amb la normativa de seguretat i salut en el treball, així com la comissió d'una imprudència o

112. Article 84.3 LSS.

113. Article 89 LSS.

114. Article 88.2 LSS.

115. Article 90 LSS.

116. Article 91.1 LSS, modificat per la Llei 6/2019.

negligència que comporti la declaració de responsabilitat de l'empresa per part dels tribunals. S'ha d'entendre, doncs, que la resolució administrativa, o judicial, que constati unes tals imprudències és suficient per a activar el procediment de rescabament de les despeses ocasionades per l'atenció sanitària a càrrec dels empresaris.

Finalment, la Llei 6/2019 ha inclòs l'Administració de justícia, les companyies d'assegurances i els prestadors de salut, a banda dels particulars i de l'Administració pública, en el deure de lliurar a la CASS la informació necessària per a conèixer i quantificar el dret de rescabament per part del tercer responsable.

## **6.4.2. Les cotitzacions**

### **6.4.2.1. Aspectes generals**

1. La cotització és obligatòria per a totes les persones assegurades directes,<sup>117</sup> i es manté mentre duri el treball assalariat o l'activitat per compte propi, o es percebi una prestació o pensió, o es compleixin els requisits de la subjecció al règim especial. La fi d'aquestes situacions no extingeix l'obligació de cotitzar mentre no es formuli adequadament la baixa o la CASS prengui coneixement de la nova situació.<sup>118</sup>

2. La liquidació de la cotització comporta la qualificació i quantificació de les quotes, mitjançant l'aplicació d'un percentatge, anomenat tipus de cotització, sobre una quantitat, denominada base de cotització, corresponent als subjectes que tenen obligació de cotitzar i que varia en funció del subjecte de cotització.<sup>119</sup>

3. Les quotes de cotització es liquiden dins els 15 dies naturals següents al venciment del període de liquidació.

4. Transcorregut el termini de liquidació de les quotes, es merita un recàrrec del 0,05 % per cada dia de retard sobre l'import de les cotitzacions degudes durant els primers sis mesos d'impagament. Després s'aplica un recàrrec del 20 %, i a partir del procediment de constrenyiment fins a la data de pagament es merita un interès moratori del doble de l'interès legal.

En els supòsits de bona fe i absència de negligència greu o reincidència, els recàrrecs es redueixen en un 50 % si s'ingressa abans del requeriment

117. Segons l'article 12 LSS, són persones assegurades directes les persones que cotitzen a la seguretat social, en el règim general o en qualsevol dels règims especials.

118. Article 95.5 LSS.

119. Article 7.1 RCR.

de la CASS. La reducció és del 30 % si l'ingrés s'efectua dins els deu dies següents al requeriment.<sup>120</sup>

La jurisprudència en matèria de cotitzacions disposa que la manca de cotització merita recàrrecs, però no cumulativament interessos:

Segon. Atès que la part agent no ha interposat recurs contra la sentència de la Batllia, la qüestió que es discuteix en aquesta instància queda circumscrita a determinar si la CASS té dret al cobrament dels interessos que corresponen a les cotitzacions per una indemnització laboral fixada per sentència, des del moment en què va finalitzar la relació de treball (el mes de febrer de 2012) fins als 15 dies següents a la fermesa de la sentència de la Sala Civil de 27 de maig de 2014, en què es van començar a meritjar els recàrrecs previstos per la llei.

La CASS defensa que els interessos tenen per objecte rescabalar-la per la diferència que existeix entre el preu del punt de jubilació establert per a l'any 2012, data a la qual s'afecten les cotitzacions meritjades per la indemnització, ja que aquell any es va extingir la relació laboral, i el preu aplicable l'any 2015, que és quan va percebre efectivament aquelles cotitzacions.

Tercer.- L'article 96 de la Llei de la seguretat social disposa que:

«2. Les cotitzacions han de pagar-se en el termini de quinze dies naturals següents al venciment del període de liquidació».

Transcorregut aquest període, l'article 93 de la mateixa llei estableix els recàrrecs aplicables i els criteris per a quantificar-los.

En aquest supòsit, totes les parts es manifesten conformes que la sentència de la Sala Civil d'aquest Tribunal, que va condemnar la societat agent al pagament d'una indemnització en favor d'un antic treballador, té naturalesa constitutiva, de manera que l'obligació de satisfer aquesta indemnització neix amb la pròpia sentència. Aquest mateix criteri s'ha d'aplicar respecte de les cotitzacions corresponents, ja que, segons l'article 98 de la Llei de la seguretat social, la base de cotització està constituïda, entre d'altres conceptes, per les indemnitzacions i quitances i, per això, l'obligació de cotitzar també neix amb la indemnització

De fet, la pròpia CASS aplica aquest criteri quan determina que els recàrrecs pel retard en el pagament de les cotitzacions no es generen sinó a partir dels quinze dies naturals següents a la fermesa de la sentència que ha condemnat a satisfer la indemnització.

En conseqüència, si el naixement de l'obligació de cotitzar es produeix en aquest cas amb la sentència, resulta improcedent reclamar interessos pels períodes anteriors. L'article 93 de la Llei de la seguretat social no contempla més conseqüència per la demora en el pagament de les cotitzacions

120. Article 93 LSS.



que els recàrrecs que estableix el precepte i, a manca de previsió legal, no es poden exigir uns interessos que la normativa no preveu.

La posició de la CASS té la seva lògica des d'una perspectiva merament econòmica, i respon a la seva pròpia actuació, que afecta les cotitzacions a un període anterior al moment en què neix l'obligació de cotitzar. Ara bé, la normativa reguladora no preveu aquest pagament d'interessos, de manera que no existeix base legal que el justifiqui.

Per tot això, s'ha de desestimar íntegrament el recurs que interposa la CASS i confirmar en els seus propis termes la sentència apel·lada (STSJA núm. 0000094/2016, de 23 de juny de 2017).

5. Com a excepció al règim ordinari de liquidacions mensuals, la Llei 9/2019, de 7 de febrer, que ha modificat el sistema de cotització de les persones que treballen per compte propi, preveu que aquests poden regularitzar les cotitzacions efectuades des de l'inici de l'any natural a través d'una declaració extraordinària, que si s'efectua no més tard del 31 de juliol de l'any en curs no genera recàrrecs.<sup>121</sup> Tanmateix, la regularització de les cotitzacions no permet incrementar les prestacions econòmiques per incapacitat temporal abonades amb anterioritat a la regularització.<sup>122</sup>

6. Les cotitzacions prescriuen als cinc anys. El reconeixement del deute o la seva reclamació interrompen la prescripció. Al seu torn, el dret a devolució d'ingressos indeguts de quotes prescriu al cap de tres anys, a comptar del dia següent a l'ingrés.

7. En cas de fallida i/o cessació de pagaments, les cotitzacions tenen la condició de crèdit preferent, després del privilegi dels salaris.

#### **6.4.2.2. Cotització de les persones assalariades**

En la cotització de les persones assalariades es distingeix una aportació de l'empresari i una aportació del treballador.

És nul tot pacte contrari a l'aportació del treballador. La manca de pagament de les cotitzacions no determina la pèrdua del dret a les prestacions.<sup>123</sup>

La base de cotització és el salari global, segons es defineix a la legislació laboral, així com les indemnitzacions i qualsevol altra remuneració que es tingui dret a percebre o realment percebuda i que tingui caràcter mensual.<sup>124</sup> No es computen en la base de cotització les propines o gratificacions

121. Article 96.6 LSS.

122. Article 121 LSS, modificat per la Llei 9/2019.

123. Article 97 LSS.

124. Article 98 LSS.

dels clients, les liberalitats de les empreses, les dietes i les despeses de viatge, el finançament per l'empresa de plans complementaris de jubilació, ni la percepció dels avantatges d'aquest pla.

■ Per avantatges materials s'ha d'entendre un complement del salari, no concretat en diners, sinó en mitjans per facilitar la feina del treballador, com la disposició d'un vehicle de l'empresa per al seu us exclusiu, inclòs personal, una pensió alimentosa o un allotjament, que presenten un caràcter retributiu important del moment que augmenten les facultats econòmiques del treballador en la mesura que aquest darrer pot estalviar una part del seu salari en diners en no haver de fer front a despeses necessàries per a la vida de cada dia, independentment de la seva activitat professional. En el cas d'autes, les quantitats pagades en concepte de quilometratges i de dietes no es poden considerar avantatges materials, ja que no corresponen a cap benefici concret per al treballador, sinó a un reembossament de les despeses ja assumides pel ell per realitzar la seva feina. Es tracta, doncs, d'una compensació que varia segons les despeses realment efectuades per l'assalariat, i no d'un guany o benefici per al treballador equivalent a un complement de salari (STSJC núm. 154/07, del 18 d'octubre de 2007).

■ En el cas que és objecte d'aquest recurs, no hi ha discussió sobre el fet que la societat agent té contractades unes assegurances col·lectives de salut, de vida i d'invalidesa en benefici dels seus assalariats, amb les característiques que s'han enunciat sintèticament amb anterioritat.

Aquest benefici establert en favor dels empleats ha de ser considerat com una retribució en espècie, que es troba subjecta a l'obligació de cotitzar a la seguretat social, segons l'article 98.1 de la seva llei reguladora. Per arribar a aquesta conclusió cal tenir en compte les següents consideracions:

- a) La inclusió dels treballadors en l'assegurança col·lectiva té el seu origen en l'existència de la relació laboral, de manera que aquesta és la causa determinant de la prestació.
- b) La inclusió en l'assegurança col·lectiva suposa un benefici material per als empleats, que gaudeixen de les cobertures que ofereixen les pòlisses. Es tracta, doncs, d'una retribució en espècie, ja que el treballador no percep l'import de la prima, sinó que queda inclòs dins de l'àmbit protector de l'assegurança.
- c) El fet de que l'assegurança sigui un contracte aleatori i que, per la seva naturalesa, en determinats casos no es produeixi la contingència que cobreix no exclou que existeixi un benefici material representat per la cobertura de possibles eventualitats perjudicials per a la vida del treballador o del seu cercle familiar. Fins i tot en els casos que cita la recurrent, relatives a la cobertura d'una segona opinió mèdica o a la cancel·lació de saldos deutors, es produeix un benefici patrimonial concret per a l'assegurat que, amb l'existència de la pòlissa, evita assumir el cost d'aquestes eventualitats.

- d) Com s'acaba de dir, la mateixa existència de l'assegurança i el pagament de la prima corresponent constitueixen una contraprestació pels serveis que desenvolupa el treballador. Altra cosa és que, pel seu caràcter de contracte aleatori, es produeixi o no la contingència objecte de l'assegurança, cosa que resulta aliena a la cotització a la seguretat social.
- e) El benefici material que rep l'empleat és constituït per l'import de la prima que satisfà l'empresa, que és la que dona lloc a la cobertura dels riscos inclosos en la pòlissa. Essent aquesta la quantitat que permet la inclusió dels treballadors en l'assegurança, la retribució en espècie queda clarament quantificada per l'import de la prima. També en aquest apartat s'ha de delimitar l'avantatge material obtingut per l'empleat com a conseqüència de la relació de treball, que consisteix en la prima satisfeta per l'empresa, i d'altra banda les eventuais indemnitzacions derivades del contracte aleatori d'assegurança, que no tindrien cap naturalesa salarial i, en conseqüència, són irrelevantes a l'hora de fixar la base de cotització a la seguretat social (STSJA núm. 86-2019, del 26 de setembre de 2019).

Tanmateix sí que està subjecta a cotització la recuperació del pla de jubilació en forma de capital.

Adicionalment, cal tenir en compte, quant a la cotització, que:

- En cas de tractar-se d'un soci vinculat laboralment a l'empresa, la base de cotització és també el salari global, si bé es prendrà com a mínim el salari mínim oficial.
- Per tenir dret a les prestacions de la branca general cal cotitzar almenys pel salari mínim mensual oficial, llevat de les persones beneficiàries dels règims especials dels articles 223 bis i 224.
- En cas de resolucions judicials fermes relatives a un acomiadament fet en forma indeguda, un acomiadament improcedent, un acomiadament injustificat o un desistiment justificat de la persona assalariada, l'Administració de justícia i la persona assegurada han de lliurar a la CASS una còpia de la resolució esmentada.<sup>125</sup>
- El percentatge de cotització a càrrec de l'empresa de les persones assalariades és del 7 % (branca general)<sup>126</sup>, si també es cotitza a la branca jubilació, i del 8,5 % (branca jubilació)<sup>127</sup>. I a càrrec de la persona assalariada, la cotització en forma de retenció salarial és del 3 % (branca general) i del 3,5 % (branca jubilació).

125. Article 98.5 LSS, introduït per la Llei 6/2019.

126. Article 100 LSS.

127. Article 103 LSS.

#### 6.4.2.3. Cotització de les persones que treballen per compte propi

La Llei 9/2019, del 7 de febrer, ha modificat la base de cotització de les persones que treballen per compte propi. Aquesta es calcula aplicant al salari mensual mitjà cotitzat pel conjunt dels assalariats de l'any anterior els percentatges següents:<sup>128</sup>

a) Un 25 %, si el treballador per compte propi és:

i) un administrador de societats, amb una renda neta d'activitats econòmiques inferior a 6.000 euros i la societat que administra presenta una xifra de negoci inferior a 300.000 euros o 600.000 euros, respectivament, segons que exerceixi una activitat professional o empresarial o altres activitats econòmiques;

ii) un professional titulat o titular d'un comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera, amb una renda neta d'activitats econòmiques inferior a 6.000 euros i una xifra de negoci inferior a 150.000 euros o 300.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat, i alhora és una persona assalariada per la qual es cotitza el salari mínim, o és beneficiària d'una pensió de jubilació o d'una d'invalidesa derivada d'accident no laboral o malaltia comuna del grup 1.

b) Un 50 %, si el treballador per compte propi:

i) es troba en els 12 primers mesos d'activitat;

ii) és un professional titulat o titular d'un comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera, amb una renda neta d'activitats econòmiques inferior a 12.000 euros i una xifra de negoci inferior a 150.000 euros o 300.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat, i no compleixi els requisits per aplicar-li el percentatge del 25 %;

iii) és administrador de societats, amb una renda neta d'activitats econòmiques d'entre 6.000 i 12.000 euros i la societat que administra presenta una xifra de negoci inferior a 300.000 euros o 600.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat.

c) Un 62,5 %, si la persona treballadora per compte propi:

i) és un professional titulat o titular d'un comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera, amb una renda neta d'activitats econòmiques igual o superior a 12.000 euros i inferior a 18.000 euros, així com una xifra de negoci inferior a 150.000 euros o 300.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat;

128. Article 101 LSS, modificat per la Llei 9/2019.

II) és administrador de societats, amb una renda neta d'activitats econòmiques d'entre 12.000 i 18.000 euros i la societat que administra presenta una xifra de negoci inferior a 300.000 euros o 600.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat.

d) Un 75 %, si la persona treballadora per compte propi:

I) és un professional titulat o titular d'un comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera, amb una renda neta d'activitats econòmiques d'entre 18.000 euros i 24.000 euros, així com una xifra de negoci inferior a 150.000 euros o 300.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat;

II) és administrador de societats, amb una renda neta d'activitats econòmiques d'entre 18.000 i 24.000 euros i la societat que administra presenta una xifra de negoci inferior a 300.000 euros o 600.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat.

e) Un 125 %, si el treballador per compte propi:

I) és un professional titulat o titular d'un comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera, amb una renda neta d'activitats econòmiques superior a 40.000 euros, així com una xifra de negoci superior a 200.000 euros o 400.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat;

II) és administrador de societats, amb una renda neta d'activitats econòmiques superior a 40.000 euros o la societat que administra presenta una xifra de negoci superior a 400.000 euros o 800.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat.

f) Un 137,5 %, si el treballador per compte propi:

I) és un professional titulat o titular d'un comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera, amb una renda neta d'activitats econòmiques superior a 50.000, així com una xifra de negoci superior a 200.000 euros o 400.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat;

II) és administrador de societats, amb una renda neta d'activitats econòmiques superior a 50.000 euros i la societat que administra presenta una xifra de negoci superior a 400.000 euros o 800.000 euros, respectivament, segons quina sigui la seva activitat.

La resta de persones cotitzen sobre el 100 % del salari mensual mitjà cotitzat de l'any anterior.

En el cas que la base de cotització calculada d'acord amb les lletres b), c) i d) anteriors resulti inferior al salari mínim vigent en cada moment, la base de cotització s'entén aleshores igual al salari mínim.

La renda neta d'activitats econòmiques es defineix en la llei de l'IRPF. La xifra de negoci és la suma de les rendes íntegres d'acord amb la mateixa llei, i s'addicionen les de les altres persones que treballin amb el titular de l'activitat i hi convisquin.

En el supòsit d'administradors de diverses societats, es pren com a xifra de negoci la suma de totes les societats que administrin.

La CASS liquida la cotització dels treballadors per compte propi mensualment i pel mateix import de la darrera declaració. Correspon a l'assegurat modificar la declaració quan correspongui una base de cotització diferent.

El Reglament del 4 de setembre de 2019 desenvolupa i concreta diversos aspectes de la cotització de les persones que treballen per compte propi.

El percentatge de cotització és del 10 % (branca general) si també cotitzen a la branca jubilació, i del 12 % (branca jubilació).<sup>129</sup>

#### **6.4.2.4. Altres supòsits de cotització**

**1.** Mentre es percep una prestació econòmica es cotitza a les branques general i jubilació, i mentre es percep una pensió de jubilació es cotitza a la branca general. Si es tracta de prestacions lliurades a persones que treballen per compte propi, són ells mateixos els obligats a pagar la cotització, llevat del cas de prestacions d'invalidesa derivades d'accident no laboral o malaltia comuna, en què la CASS es fa càrrec de la cotització del percentatge de la part empresarial previst per a les persones assalariades.<sup>130</sup>

**2.** Els esportistes remunerats cotitzen prenent com a base la retribució que perceben de l'entitat esportiva a la qual pertanyen, incloent les prestacions en espècie. Les beques i els ajuts assimilables es consideren remuneració, però no els premis percebuts.<sup>131</sup>

**3.** El títol III de l'RCR preveu el règim de cotització als règims especials de seguretat social, en particular el de les persones internades en establiments penitenciaris que realitzen un treball assalariat, les persones assalariades que cobren una retribució inferior al salari mínim i són assegurades indirectes i les persones prejubilades.

129. Articles 101 i 104 LSS.

130. Article 105 LSS, modificat per la Llei 9/2019.

131. Article 20 RCR.

### **6.4.3. Procediment de recaptació<sup>132</sup>**

En període voluntari, les quotes de la seguretat social es paguen dins dels quinze dies naturals següents al venciment del període de liquidació. Transcorregut el període voluntari de pagament sense que s'hagi produït l'ingrés de les cotitzacions, es meriten els recàrrecs.

L'execució forçosa s'inicia amb la provisió de constrenyiment, que identifica el deutor i liquida el deute pendent per cotitzacions i recàrrecs. La provisió de constrenyiment és objecte de cobrament a través dels òrgans i institucions amb potestat d'execució forçosa.

132. Títol IV del RCR.

## 7. Els subjectes i introducció a les prestacions

---

### Presentació

---

En el present mòdul estudiarem la primera part del contingut nuclear del sistema andorrà de seguretat social i, concretament, els subjectes relacionats amb el sistema i una introducció al sistema de prestacions, amb consideració particular de les anomenades prestacions de reembossament.

En el capítol dels subjectes ens ocuparem de les persones que contribueixen a finançar el sistema (els anomenats cotitzants o, en la nomenclatura de la LSS, «persones assegurades directes»), així com d'aquelles que, tot i no contribuir econòmicament al sistema, obtenen prestacions derivades de la cotització d'altres (les anomenades «persones assegurades indirectes»).

Pel que fa a les prestacions, veurem com s'integren en el règim general, que inclou la major part dels assegurats, i en els règims especials, que donen cobertura a persones que no podrien tenir cabuda en el règim general.

Alhora, les prestacions es liquiden a càrrec de dues branques diferenciades, constituïdes per sengles patrimonis separats, que són la branca general i la branca jubilació.

Cadascuna d'aquestes prestacions serà objecte d'examen (en el present tema i en el Tema 8 següent), tant pel que fa als requisits als quals es condiciona el seu gaudiment com al contingut prestacional associat a cadascuna.

Els objectius principals que s'han d'assolir mitjançant l'estudi d'aquesta matèria són els següents.

- a) Identificar els principis generals que regulen i integren el sistema públic de seguretat social a Andorra.
- b) Distingir els diferents col·lectius de persones que integren el sistema, tant des de la perspectiva del seu finançament com pel que fa als beneficiaris de les seves prestacions.
- c) Assimilar els diferents tipus de prestacions que integren el règim general en les seves dues branques (branca general i branca jubilació).
- d) Comprendre la finalitat dels règims especials i la diferent casuística que integren.



## 7.1. El règim jurídic de protecció social en la Llei 17/2008

---

### 7.1.1. Principis i disposicions generals

1. El sistema andorrà de seguretat social es fonamenta en els principis d'universalitat, unitat, solidaritat i igualtat.<sup>133</sup>

El principi d'universalitat garanteix la cobertura a les persones beneficiàries respecte a les situacions susceptibles de reduir o suprimir la seva capacitat de guany.

El principi d'unitat es refereix al fet que el sistema de seguretat social és un de sol per a totes les persones que tenen dret a protecció.

El principi de solidaritat s'adreça a corregir les disfuncions socials, amb especial atenció a la situació de jubilació.

I el principi d'igualtat s'aplica a crear les condicions d'igualtat en el gaudiement dels drets i l'exigència de les obligacions inherents al sistema.

2. El sistema de seguretat social està constituït per l'acció protectora en les modalitats contributiva i no contributiva,<sup>134</sup> està format pel règim general i els règims especials, s'estructura en les branques general i de jubilació<sup>135</sup> i preveu el pagament de prestacions de reembossament i prestacions econòmiques.

Els drets conferits pel sistema de seguretat social són irrenunciables.<sup>136</sup>

I la gestió del sistema es regeix pels principis d'eficàcia, eficiència i celeritat gestora.<sup>137</sup>

3. Les prestacions econòmiques es divideixen en prestacions per incapacitat temporal; per maternitat, paternitat i risc durant l'embaràs; pensions d'invalidesa; capital per defunció; pensions de reversió, i pensions de jubilació.<sup>138</sup>

133. Article 3 LSS.

134. Article 5 LSS.

135. Article 6 LSS.

136. Article 7 LSS.

137. Article 10.2 LSS.

138. Article 8 LSS.

### 7.1.2. Enquadrament al sistema de seguretat social

1. El Títol III del Llibre Primer LSS estableix l'obligació d'enquadrament de les persones incloses en el camp d'aplicació del sistema de seguretat social, en la seva modalitat contributiva. Els actes d'enquadrament són:

- a) La inscripció,<sup>139</sup> referida a les empreses, amb ànim de lucre o sense, que tinguin empleats. Es considera empresa tota entitat, administració pública, comunitat de béns o persona física o jurídica legalment autoritzada a exercir una activitat al Principat d'Andorra, amb ànim de lucre o sense, que percep el producte del treball dels seus empleats i els dirigeix i remunera. D'acord amb l'article 3 del RIEAVD, s'inclouen en aquest concepte les empreses de treball temporal, el titular del domicili en cas de prestació de serveis domèstics, i en el cas d'esportistes remunerats, la persona física o jurídica que els remunera. Les formalitats de la inscripció es regulen als articles 4 i següents del RIEAVD.
- b) L'afiliació,<sup>140</sup> referida a les persones assegurades directes i indirectes. La sol·licitud d'afiliació de les primeres implica l'alta inicial en el règim general. Els articles 10 i següents del RIEAVD estableixen les formalitats del procediment d'afiliació. L'article 19 del Reglament disposa que cada persona afiliada obté una targeta sanitària, personal i intransferible, per a la seva identificació i per a la tramitació de les prestacions de la branca general.
- c) L'alta, la baixa i variacions de dades,<sup>141</sup> referides també a les persones assegurades directes (sigui assalariades, sigui per compte propi) i indirectes. En cas de prestar serveis a diverses empreses, cada empresa està obligada a donar la persona d'alta en el cas dels assalariats.

Els actes d'afiliació, així com les altes, baixes i variacions de dades, han d'efectuar-les les empreses (per als assalariats), o poden fer-les els mateixos assalariats, o la CASS d'ofici.

El termini d'afiliació, així com de les altes, en el cas dels assalariats és dels set dies anteriors a l'inici de la relació laboral i, com a màxim, el mateix dia de començar a treballar. En el cas dels treballadors per compte propi, el termini és de tres dies a comptar de l'inici de l'activitat. El termini de sol·licitud de la baixa i de la variació de dades en ambdós casos és de tres dies a comptar de la situació que les motiva.

139. Articles 23 i 24 LSS.

140. Articles 25 a 32 LSS.

141. Articles 33 a 37 LSS.

Finalment, es consideren situacions assimilades a l'alta les suspensions del contracte de treball per cas fortuït o força major que impossibiliti temporalment la continuació de l'activitat de l'empresa.

2. Els actes d'enquadrament poden formalitzar-se per mitjans o procediments electrònics, informàtics o telemàtics. Les dades dels afiliats queden emparades per la legislació sobre protecció de dades de caràcter personal.<sup>142</sup> Les empreses i persones que desenvolupen una activitat per compte propi estan obligades a conservar els documents justificatius dels actes d'enquadrament per un període de cinc anys.<sup>143</sup>

## 7.2. Els subjectes de protecció social

---

### 7.2.1. Els subjectes protegits

1. Les persones que gaudeixen de cobertura en el sistema de seguretat social són les següents:

- a) Persones assegurades directes,<sup>144</sup> que són els cotitzants inclosos al règim general o a qualsevol dels règims especials.
- b) Persones assegurades indirectes,<sup>145</sup> que són les que estan a càrrec d'una persona assegurada directa i:
  - i) no són persones assegurades directes, llevat del règim especial dels assegurats que cobren menys del salari mínim;
  - ii) no exerceixen cap activitat professional o amb finalitat lucrativa;
  - iii) resideixen legalment a Andorra;
  - iv) són el cònjuge; el fill o filla menor de 18 anys, o fins a 25 anys si estudia i no treballa regularment o està inscrit al Servei d'Ocupació; altres persones a càrrec menors de 18 anys; persones incapacitades o en règim de tutela, o fills i nets d'un assegurat directe amb germans o fills a càrrec.

Per reglament es pot establir que en situacions de separació o de divorci, els fills puguin ser assegurats indirectes simultàniament d'ambdós progenitors.

142. Article 38 LSS.

143. Article 39 LSS.

144. Article 12 LSS.

145. Article 13 LSS.

A efectes de la LSS, el cònjuge s'assimila a la persona que ha formalitzat una unió estable de parella de fet.<sup>146</sup>

2. La jurisprudència s'ha ocupat en diverses resolucions del compliment del requisit d'exercir una activitat professional o amb finalitat lucrativa, a l'objecte de determinar la condició de persona assegurada directa i, conseqüentment, la idoneïtat per esdevenir persona assegurada indirecta d'un altre cotitzant.

D'una banda, pel que es refereix al deure d'afiliació directa de les persones que exerceixen un càrrec en l'òrgan d'administració d'una societat mercantil:

El precepte de referència inclou dins del seu àmbit d'aplicació els administradors de societats que no siguin simultàniament persones assalariades de la mateixa entitat i resideixin a Andorra, per la qual cosa la dada relativa a la remuneració o no de les funcions d'administrador no és en aquest cas un element rellevant per a determinar si existeix o no obligació d'afiliar-se al règim general de la seguretat social (STSJA núm. 00000004/2016, del 7 de juny de 2016).

O en cas de mera titularitat d'un negoci que explota una tercera persona:

La sentència d'aquesta Sala núm. 12-2002, d'11 de març de 2002, que va examinar un supòsit que presenta unes circumstàncies anàlogues a les que es plantegen en aquest procés, va declarar que la titularitat d'un negoci és, per naturalesa, incompatible amb la situació de drethavent d'un cotitzant, ja que la titularitat formal comporta responsabilitats civils personals en els resultats de la gestió, encara que aquesta sigui duta a terme per una altra persona, per la qual cosa subjecta qui voluntàriament l'assumeix a les conseqüències econòmiques de tot ordre que hi són vinculades (STSJA 03-2007, del 30 de gener de 2007).

I, d'altra banda, la jurisprudència s'ha pronunciat igualment sobre el requisit de la residència per esdevenir persona assegurada; per exemple, en cas de disposar d'autorització de residència sense treball:

La qüestió versa sobre si un resident passiu pot obtenir l'estatus d'assegurat voluntari.

Les condicions per les quals una persona té la facultat d'assegurar-se voluntàriament les fixa l'article 11 del Reglament financer de la CASS. Aquest text disposa: «Tindran la facultat d'assegurar-se voluntàriament, a condició que resideixin d'una manera permanent en el territori andorrà, les persones següents: [...] les persones que no exerceixen cap activitat (assegurats voluntaris)».

Cal aplicar aquest text literalment. En efecte, si es tracta de determinar les condicions d'aplicació de l'assegurança voluntària, cal aplicar els textos

146. Article 14 LSS.

que tracten específicament aquesta qüestió i no els que es refereixen a altres matèries.

Podem remarcar que el text de l'article 11 no fa cap distinció en funció de la naturalesa de la residència, tenint en compte d'una manera general les persones que resideixen de manera permanent en el territori andorrà. No es discuteix que l'interessat resideix a Andorra i compleix, per tant, les condicions previstes a l'article 11, ja mencionat, essent l'únic text aplicable en la matèria (STSJA núm. 02-2009).

## 7.2.2. El règim general

Està integrat pels col·lectius següents:

- a) *Persones assalariades i assimilades*. Són els assalariats, els socis que treballen a la societat en règim laboral, els funcionaris públics, els càrrecs públics i/o polítics remunerats, els pastor, i els esportistes remunerats.<sup>147</sup>

Pel que fa a les persones que són socis d'una societat i alhora treballen en i per aquesta, diversa doctrina jurisprudencial ha assenyalat quines són les notes característiques del contracte de treball, per a diferenciar-lo d'altres figures similars o afins. A títol d'exemple, assenyallem les sentències següents:

■ Quant al règim aplicable al personal de relació especial, el capítol II de la Llei de la funció pública del 15 de desembre de 2000 relatiu a les relacions d'ocupació en l'Administració pública, així com l'Ordinació del Comú X, disposen en els seus articles 4 i 3, respectivament, que existeixen tres classes d'ocupació de les quals deriva el règim aplicable al personal:

- els funcionaris, sotmesos a règim jurídic de naturalesa estatutària, regulat pel dret administratiu;
- els agents de l'Administració, sotmesos a règim jurídic de naturalesa contractual regulat per les particularitats que, en cada cas, s'estableixen en la Llei de la funció pública i en les normes que la desenvolupen, i en la normativa laboral.
- el personal sotmès al règim jurídic «de relació especial», regulat per les particularitats que s'estableixen en la LFP (i en l'ordinació) i en les normes que les desenvolupen, i per la normativa que reguli la relació concreta.

En quant a aquestes particularitats que s'estableixen en la LFP i en l'ordinació, l'article 8 (article 7 de l'ordinació comunal) precisa que «és personal de relació especial aquell que presta, amb caràcter de confiança, serveis d'assessoria o assistència al cap de Govern, als ministres, al president del Consell Superior de la Justícia i als cònsols; el seu nomenament correspon directament a aquestes autoritats; aquestes persones poden ser destituïdes

147. Article 18 LSS.

en qualsevol moment, i en tot cas cessen quan també ho faci el titular del càrrec que els va nomenar». (STSJC núm. 0000029, del 26 d'abril de 2017).

■ L'article 4 de la Llei sobre el contracte de treball estableix que 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. En canvi, en un contracte d'obra, la part que s'obliga es compromet a realitzar unes obres definides per compte d'una altra part, mitjançant un preu convingut, però conserva tota la seva independència per a l'acompliment de la seva tasca i la selecció dels mitjans amb els quals s'ha de dur a terme. La diferència que existeix entre ambdós contractes és que, d'una banda, en un contracte de treball l'assalariat desenvolupa la seva feina sota la direcció directa de l'empresari, sense cap possibilitat de qualsevol autonomia, i de l'altra, en el contracte d'obra el treballador no és remunerat per un salari, sinó pel preu convingut entre les parts per dur a terme l'obra pactada (STSJC núm. 095/08, del 23 d'octubre de 2008).

■ Perquè un contracte sigui un contracte de treball, ha de complir tres requisits legals, que són un treball efectiu per part de l'empleat, un lligam de subordinació entre treballador i empresari i una remuneració pagada per l'empresari a l'empleat. Independentment del criteri de subordinació, que no és clar en el contracte de l'1 de novembre de 1994, consta en el mateix una clàusula totalment contrària a una relació laboral, que és la que posa a càrrec del treballador una part de les pèrdues del negoci. Si dins el marc d'una relació laboral es pot pactar que, a més del salari, el treballador també percebrà una part dels beneficis, la substància d'aquesta relació prohibeix, en canvi, que l'empresari posi a càrrec d'un treballador una part de les pèrdues de l'empresa. L'empresari no pot demanar més al treballador que la seva feina o el seu servei en contrapart del seu salari. Un treballador només és responsable de la seva prestació, no dels resultats de l'empresa, que pertocuen a l'empresari. Si aquest darrer considera que el treballador per una feina o un servei incorrecte perjudica els beneficis de l'empresa, pot acomiadar-lo, però mai fer-li suportar contractualment una pèrdua d'aquests beneficis. Per tant, la clàusula pactada en el conveni de l'1 de novembre de 1994, segons la qual si es produeixen pèrdues es satisfaran a càrrec del Sr. J. a raó del 33 % de les pèrdues, constitueix un element suficient i peremptori per denegar al referit contracte d'autes la qualificació de contracte laboral (STSJC núm. 266/06, del 24 de maig de 2007).

b) *Persones que porten a terme una activitat per compte propi.* Són els titulars d'autorització d'exercici de professió titulada per compte propi;<sup>148</sup> de

148. Modificació introduïda per la Llei 9/2019.

comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera; administradors de societats (que no siguin assalariats de la societat, que estiguin remunerats o, si exerceixen gratuïtament, si no cotitzen en cap altre col·lectiu, i que siguin residents a Andorra); familiars que treballen al mateix comerç o indústria i persones amb contracte de parceria.<sup>149</sup> A diferència de la cotització de les persones assalariades, les persones que porten a terme una activitat per compte propi cotitzen una sola vegada sigui quin sigui el nombre d'activitats per compte propi que realitzin i, en el cas dels administradors de societats, sigui quin sigui el nombre de societats mercantils que administren.

- c) *Persones pensionades*. Són les que reben una pensió de la seguretat social o del Govern.<sup>150</sup>

### 7.2.3. Els règims especials

Gaudeixen també de l'acció protectora de la seguretat social les persones següents, tot i no complir els requisits per al seu enquadrament dins del règim general:

- a) *Els orfes de pare i mare i les altres persones la tutela o guarda de les quals es confia a l'Estat per decisió judicial o administrativa*,<sup>151</sup> i els infants i adolescents assimilats. El Govern es fa càrrec de la seva afiliació i de l'import total de les cotitzacions (només cotitzen a la branca general) prenent com a base el salari mínim oficial mensual i amb càrrec als pressupostos de l'Estat.
- b) *Les persones víctimes del tràfic d'éssers humans*<sup>152</sup> a les quals s'hagi concedit el període de reflexió i de recuperació previst a l'article 115 bis de la Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració. El Govern satisfà les seves cotitzacions, amb càrrec als pressupostos generals, sobre una base de cotització equivalent al salari mínim oficial, i exclusivament a la branca general.
- c) *Les persones internades en establiments penitenciaris*.<sup>153</sup> Inclou les persones internades en establiments penitenciaris radicats a Andorra, tant en règim de presó provisional com per complir sentència ferma. El Govern satisfà les seves cotitzacions, a la branca general, amb la base del salari mínim oficial i amb càrrec als pressupostos generals. Si les persones

149. Article 19 LSS.

150. Article 20 LSS.

151. Article 220 LSS.

152. Article 220 bis LSS.

153. Article 221 LSS.

internades treballen com assalariades, cotitzen a la branca general i a la branca jubilació, i el Govern assumeix el pagament de la part patronal (si treballen dins de l'establiment penitenciari), o el complement de cotització si el salari no arriba al mínim mensual (si la prestació de serveis té lloc fora de l'establiment penitenciari).

- d) *Persones amb discapacitat*.<sup>154</sup> Se'ls aplica el règim previst a la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat, a la qual estan subjectes.
- e) *Persones estudiants dels 25 als 30 anys*.<sup>155</sup> Afiliació voluntària si no poden ser inscrites com a assegurades indirectes, cursen estudis reglats en un establiment d'ensenyança reconegut i no treballen regularment ni per compte propi. L'afiliació dona dret a les prestacions de reembossament, cotitzen solament a la branca general i la base de cotització és el 55 % del salari mínim oficial. No poden tenir assegurats indirectes al seu càrrec.

Els requisits per a l'afiliació voluntària es regulen a l'article 30 del RI-EAVD.

- f) *Persones assegurades voluntàries a la branca general i a la branca jubilació*.<sup>156</sup> Aquest règim general pretén donar cobertura a les persones que en el règim anterior a la LSS s'havien assegurat voluntàriament i no tenen cap activitat econòmica ni possibilitat d'esdevenir assegurat indirecte d'un cotitzant. Es tracta de persones no enquadrades a cap altre règim (ni general ni cap altre dels especials), residents a Andorra, que hagin complert els 50 anys i hagin cotitzat almenys 180 mesos. Tenen dret a rebre prestacions de jubilació i de reembossament. La base de cotització és el salari global mensual mitjà.
- g) *Persones assegurades voluntàries a la branca general*.<sup>157</sup> Aquest règim especial pretén donar cobertura sanitària a les persones vídues que no cotitzen ni poden ésser persones assegurades indirectes, i pel fet de la viduïtat no cobren pensió, ni temporal ni vitalícia. Es tracta de persones que han rebut un capital de jubilació i que hagin residit a Andorra els 10 anys anteriors a l'afiliació i mentre mantinguin aquesta residència, així com els assegurats indirectes de les anteriors (sempre que siguin menors d'edat). Tenen dret a rebre les prestacions de reembossament, i la base de cotització correspon al salari global mitjà.

154. Article 222 LSS.

155. Article 223 bis LSS.

156. Article 223 ter LSS i article 31 RIEAVD.

157. Article 223 quater LSS i article 32 RIEAVD.



- h) *Persones menors de 35 anys que exerceixen una activitat econòmica per compte propi dins dels vint-i-quatre primers mesos d'activitat.*<sup>158</sup> Es tracta d'un règim especial d'afiliació voluntària que permet gaudir de les prestacions de reembossament i comporta la cotització a la branca general durant els primers 12 mesos d'activitat, i també a la branca jubilació a partir del tretzè mes d'activitat, amb una base de cotització del 55 % del salari mínim oficial.
- i) *Persones assalariades que cobren una retribució inferior al salari mínim i són assegurades indirectes.*<sup>159</sup> Règim especial utilitzat preferentment per persones que treballen en el servei domèstic i perceben un salari inferior al salari mínim mensual oficial. Són treballadors a temps parcial, i la seva base de cotització és el salari realment percebut. No és obligatori que complementin la seva cotització fins al salari mínim oficial (en compliment del que preveu l'article 99 LSS), però poden fer-ho a la branca jubilació assumint elles mateixes el pagament d'un complement prenent per referència el salari mínim oficial. Els períodes així cotitzats no computen per meritat el complement no contributiu de les pensions de viduïtat vitalícies.
- j) *Persones registrades al Servei d'Ocupació que no reben la prestació econòmica per desocupació involuntària.*<sup>160</sup> Són les persones compreses entre els 18 i els 65 anys que s'inscriuen voluntàriament al Servei i tenen 3 anys de residència continuada a Andorra. Si són majors de 35 anys han d'acreditar haver cotitzat almenys 36 mensualitats. Tenen dret a prestacions de reembossament i poden tenir persones a càrrec. La base de cotització és el salari mínim oficial.
- k) *Persones prejubilades.*<sup>161</sup> Són aquelles que tenen 50 anys o més d'edat que continuen vinculades a l'empresa o a l'Administració sense, però, portar a terme cap activitat, i que cobren una quantitat fixa periòdica en concepte de prejubilació. Aquestes persones han d'afiliar-se i cotitzar a la branca general i a la branca jubilació, sobre la base de la quantitat fixa percebuda, complementada en el cas que sigui inferior al salari mínim oficial (excepte en el cas de persones assegurades indirectes o que cobren un salari que amb l'import de la prejubilació supera el salari mínim).

158. Article 223 quinquies LSS.

159. Article 224 LSS i article 33 RIEAVD.

160. Article 224 bis LSS i article 34 RIEAVD.

161. Article 225 LSS i article 35 RIEAVD.

## 7.3. Les prestacions. Introducció

---

### 7.3.1. Qüestions generals

L'acció protectora del sistema de seguretat social s'instrumenta a través d'una cartera de prestacions, tant en la modalitat contributiva com en la no contributiva. Algunes de les característiques més destacables d'aquesta cartera de prestacions són les següents:

- a) Les prestacions de la seguretat social d'un import mensual igual o inferior al salari mínim no poden ser objecte de retencions, compensacions, cessons ni descompte, llevat que tinguin per causa el compliment de les obligacions d'aliments a cònjuges i fills.<sup>162</sup> De la part compresa entre el salari mínim i el doble d'aquest import, es pot retenir el 50 % (reduint de la retenció un 10 % per cada fill o ascendent a càrrec de la persona beneficiària).
- b) Per tenir dret a les prestacions cal estar afiliat, en situació d'alta o assimilada, complir el període previ de cotització si se n'exigeix (no se n'exigeix en cas d'accident laboral o malaltia professional, ni en el de donació d'òrgans o teixits en viu per al seu transplantament), i en el cas de treballadors per compte propi, estar al corrent en el pagament de les cotitzacions.<sup>163</sup>
- c) El dret al reconeixement de les prestacions prescriu als 5 anys, llevat de les pensions vitalícies de viduitat, les d'orfenesa i les de jubilació, que són imprescriptibles. El dret a percebre el pagament de les prestacions prescriu en el termini de 3 anys, a comptar del moment en què eren exigibles (tant si es tracta d'un pagament únic com si és mensual). També és de 3 anys el termini de prescripció per a reclamar les prestacions indegudament percebudes.<sup>164</sup>
- d) El pagament de les prestacions es porta a terme ordinàriament mitjançant transferència bancària, sense despeses per al beneficiari si la prestació es percep a Andorra.<sup>165</sup>
- e) L'incompliment de les obligacions d'afiliació, altes i baixes i de cotització determina la responsabilitat de l'empresa respecte al pagament de prestacions.<sup>166</sup>

162. Article 110.2 LSS.

163. Article 111LSS.

164. Articles 114 i 115 LSS.

165. Article 113 LSS.

166. Article 116.2 LSS.

### 7.3.2. Branca general

Les prestacions de la branca general cobreixen l'increment de despeses i/o la pèrdua de capacitat de guany de les persones assegurades, que deriven d'un deteriorament, provisional o definitiu, de l'estat de salut, o de la maternitat.

Abans d'examinar els requisits i el contingut de cada una de les prestacions de la branca general, convindrà detenir-nos en les definicions següents:

a) *Accident de treball o accident laboral*.<sup>167</sup> Es defineix com a accident laboral o accident de treball tota lesió corporal que es produeix per un fet violent i exterior sobrevingut en ocasió o a conseqüència de la feina que es porta a terme. També tenen consideració d'accident laboral les malalties no professionals que contreu el treballador i s'acrediti que són conseqüència exclusiva de la realització del seu treball. Es presumeix que és accident de treball el que es produeix durant el temps i en el lloc de treball.

Es considera també accident de treball el que té lloc en el trajecte entre el lloc de treball i el domicili (accident *in itinere*). El trajecte ha de ser l'habitual.

La jurisprudència s'ha referit a l'accident *in itinere*. Vegeu l'extracte de la sentència següent que, tot i estar referida al règim legal anterior a la Llei 17/2008, és aplicable per la similitud de la regulació:

Tercer. Segons l'article 13 del títol II del Reglament tècnic del règim andorrà de seguretat social, s'ha d'entendre particularment com a accident de treball: «Tot accident que es sofreixi en el trajecte comprès entre el domicili i el lloc de treball, a condició que no s'hagi produït cap parada innecessària ni cap modificació anormal del trajecte.»

L'aplicació d'aquest article als fets tal com han ocorregut planteja dues qüestions: en primer lloc, la significació del mot *domicili*; en segon lloc, la noció de trajecte cap al lloc de treball.

Quart. El mot *domicili* emprat en l'article 13 del Reglament tècnic de la seguretat social no té aquí el significat limitat de principal establiment de domicili legal o de residència professional o administrativa real o fictícia, sinó més aviat el de residència o habitació en la qual resideix fins i tot temporalment, sempre que aquesta residència tingui un caràcter suficient de freqüència i d'estabilitat.

Cinquè. Un accident de trajecte ha d'ésser, doncs, assimilat a un accident de treball quan la víctima o els seus drethavents proven, o quan de la investigació en resulta una presumpció suficient que l'accident ha succeït durant el trajecte entre la residència amb caràcter principal de l'assalariat,

167. Article 123 LSS.

una segona residència amb caràcter d'estabilitat, o tot altre lloc on l'assalariat va amb assiduitat per motius d'ordre familiar, i el lloc de treball.

Sisè. Tenint en compte, en l'accident de què es tracta, l'assiduitat no contestada amb la qual l'assalariat anava a retrobar la seva família a Solsona, s'ha de considerar la seva residència en aquesta localitat com el seu domicili segons l'article 13 del reglament tècnic de la seguretat social.

Setè. Això no obstant, el dit accident no pot ésser considerat com un accident de trajecte, tenint en compte el fet admès pel patró al moment de la prova testifical, que el camió ja carregat marxava habitualment d'Andorra el diumenge a la tarda, i el fet que el trajecte que complia l'assalariat el dissabte al matí fora de l'horari o del temps normal del trajecte cap al lloc de treball només podia conduir-lo a la seva residència d'Encamp, o en tot altre lloc llevat del lloc de treball, fins que marxés amb el camió el diumenge a la tarda, i per tant no pot entrar dins la definició jurídica del trajecte tal com ho entén la llei sobre els accidents de treball (STAF núm. T92-01, del 3 d'abril de 1992).

No és accident de treball el produït per força major aliena al treball, o el que derivi de dol del treballador.

Per gaudir de les prestacions associades, l'empresa ha de comunicar la declaració d'accident laboral dins dels dos dies hàbils següents.<sup>168</sup> L'incompliment del termini no suposa la pèrdua de cap dret de la persona que ha sofert l'accident.

b) *Malaltia professional*.<sup>169</sup> És malaltia professional aquella que es contreu com a conseqüència del treball i és inclosa en la llista de malalties professionals proposada per la Comissió Nacional de les Malalties Professionals.

La Comissió Nacional de les Malalties Professionals és formada pel ministre competent en matèria de salut, un tècnic designat pel Ministeri de Salut, dos metges especialitzats en la matèria i la Direcció General de la CASS.<sup>170</sup> La Comissió proposa la llista de malalties professionals, tot especificant les activitats, les circumstàncies, els elements i les substàncies que exposen al risc. El RMP publica, en annex, la llista de malalties professionals actualment reconegudes per la CASS i que és reproducció de la llista europea de malalties professionals que, segons l'exposició de motius del dit reglament, és la més emprada als països del nostre entorn.

La jurisprudència dels tribunals andorrans s'ha encarregat de confirmar l'aplicació d'aquesta llista reglamentària:

168. Article 124 LSS.

169. Article 125 LSS.

170. Article 127 LSS.

Segon. La qüestió debatuda en aquest procés té per objecte determinar si la patologia que presenta la interessada, que consisteix en una asma persistent severa, pot ser qualificada de malaltia professional.

Aquest extrem s'ha de resoldre d'acord amb el que disposa l'article 125 de la Llei de la seguretat social, segons el qual:

«1. És malaltia professional tota malaltia inclosa en la llista de malalties professionals que es contreu com a conseqüència del treball realitzat com a persona assalariada o per compte propi, que està provocada per l'acció de circumstàncies, elements o substàncies que, per cada malaltia professional, s'estableixen a l'esmentada llista i sempre que la integritat del temps d'exposició es produeixi a Andorra.

»2. La llista de malalties professionals, així com la concreció del temps i circumstàncies d'exposició als elements o a les substàncies i les condicions i les simptomatologies objectives i específiques que han de complir les patologies per poder ser declarades com a malaltia professional s'estableix per reglament.»

Aquest precepte va ser desenvolupat pel reglament que estableix la llista de malalties professionals i el procediment per reconèixer-les, aprovat per Decret del 28 d'octubre de 2009.

Com va declarar la sentència d'aquesta Sala núm. 50-2013, del 23 de maig:

«Del conjunt d'aquesta normativa es desprèn que l'existència d'una malaltia professional requereix que concorrin tres elements, com són que la patologia es trobi inclosa en la relació establerta per reglament, que sigui conseqüència del desenvolupament d'una activitat laboral assalariada o per compte propi, i que es produeixi a Andorra la integritat del temps d'exposició als elements o substàncies que en cada cas es determinin, això sens perjudici dels acords internacionals en matèria de seguretat social signats pel Principat.»

Tercer. En el cas que ara s'examina, resulta indiscutible que l'asma persistent severa que pateix la interessada no és inclosa en l'annex del Reglament de 28 d'octubre de 2009. Malgrat que la recurrent invoca l'apartat 301 (encara que, en realitat, es refereix a l'apartat 3), aquest només inclou les malalties provocades per la inhalació de substàncies i agents que no estan compresos en altres apartats. Ara bé, l'exposició al fred no pot ser equiparada de cap manera a la inhalació de les substàncies que enumera aquell apartat de l'annex del Reglament.

D'altra banda, l'informe pericial és concloent quan afirma que la patologia respiratòria que pateix la interessada no és conseqüència directa del treball que realitzava i no pot ser considerada com a malaltia professional, encara que l'exposició al fred pugui exacerbar la simptomatologia.

En aquestes circumstàncies, procedeix desestimar el recurs d'apel·lació i confirmar íntegrament la sentència impugnada. (STSJA núm. 0000118/2016, del 17 de maig de 2017).

c) *Malaltia comuna i accident no laboral*. Són, respectivament, malaltia comuna i accident no laboral aquelles alteracions de l'organisme o lesions corporals que no són qualificades com a malaltia professional o com a accident laboral.

## 7.4. Les prestacions de reembossament

---

1. Les prestacions de reembossament estan destinades a compensar les persones assegurades que han d'incórrer en el pagament de despeses mèdiques, hospitalàries o sanitàries.

Aquestes prestacions comprenen la cobertura de:<sup>171</sup>

- les despeses sanitàries de l'àmbit hospitalari, sociosanitari, ambulatori i d'atenció primària;
- les despeses derivades dels medicaments;
- el transport sanitari;
- les despeses de desplaçament i/o allotjament de la persona malalta i d'un acompanyant.

2. En són beneficiàries les persones assegurades directes i les indirectes, si s'ha cotitzat almenys pel salari mínim oficial. En el cas de ser beneficiari d'una pensió de jubilació o vitalícia de viduïtat, cal haver acumulat en la branca jubilació com a mínim 500 punts.

3. Les prestacions de reembossament consisteixen en l'abonament d'un percentatge de les anomenades «tarifes de responsabilitat», que són el valor assignat per la CASS als actes, processos, productes i serveis inclosos en la cobertura de les prestacions de reembossament.<sup>172</sup>

L'import de les prestacions de reembossament és el següent:<sup>173</sup>

- El 100 % de les tarifes de responsabilitat, en cas d'accident laboral i malaltia professional, o que el beneficiari sigui discapacitat, invàlid per a qualsevol activitat, orfe fins a 18 anys o fins a 25 anys si cursa estudis, que tingui recursos econòmics insuficients, que estigui sota la tutela del Govern, que sigui víctima de tràfic d'éssers humans, o que així li ho concedeixi el Govern si compleix els requisits reglamentaris. D'acord amb la modificació introduïda per la Llei 6/2019, el reconeixement del

171. Article 132 LSS.

172. Article 135 LSS.

173. Article 139 LSS.

100 % de les tarifes està també condicionada al fet que l'assegurat accedeixi al sistema sanitari i el segueixi a través de la via que s'estableixi com a preferent per reglament. Si no la segueix, la persona participa en les tarifes de responsabilitat fins al 67 % en cas de visita mèdica, o fins a un 40 % pels altres actes, productes i processos inclosos en la nomenclatura.

- En els casos de malaltia comuna o accident no laboral, el reembossament és almenys del 75 % de les tarifes de responsabilitat per les despeses sanitàries, sempre que s'accedeixi al sistema sanitari a través de la via establerta com a preferent, i almenys del 90 % de les dites tarifes per les despeses d'atenció hospitalària (amb la mateixa condició). La resta és a càrrec de la persona beneficiària.

4. Si els actes sanitaris els han efectuat prestadors de serveis de salut no convencionats amb la CASS i no es tracta de situacions d'urgència justificada, el reembossament és del 20 %<sup>174</sup> de les tarifes de responsabilitat.

5. Tant les prestacions reembossades al 100 % com les d'hospitalització en un establiment convencionat, les prestacions cofinançades pel beneficiari amb un import o fins a un límit fix s'atorguen en règim de tercer pagador (la CASS abona directament els serveis al prestador).<sup>175</sup> També és en règim de tercer pagador el reembossament de les consultes al metge referent pels usuaris que segueixen la via d'atenció definida com a preferent, si són facturades electrònicament.<sup>176</sup> En els altres casos l'assegurat paga al prestador del servei i després la CASS li reembossa d'acord amb les tarifes de responsabilitat.

6. El RDDA, relatiu a les prestacions de reembossament de despeses de desplaçament i allotjament, descriu els conceptes de desplaçament, transport sanitari, col·lectiu i individual, despeses d'allotjament i acompanyant. Així mateix preveu que el dret a percebre prestacions d'aquest tipus està supeditat a l'obtenció de l'acord previ de l'Àrea de Control Sanitari de la CASS.<sup>177</sup>

7. El Reglament regulador de les prestacions de reembossament fins al 100 % de les tarifes de responsabilitat, del 16 de febrer de 2011, defineix en el seu article 6 quan es considera que les persones tenen recursos econòmics insuficients a l'objecte de meritjar el dret al reembossament del 100 % de les tarifes de responsabilitat. La regulació considera els ingressos del nucli familiar, així com el nombre de membres que el formen.

174. Article 139 LSS, modificat per la Llei 6/2019.

175. Article 141 LSS.

176. Modificació introduïda per la Llei 6/2019.

177. Article 5 RDDA.

Així mateix, el Reglament inclou, en annex, la llista de patologies que el Govern ha establert que donen dret a prestacions de reembossament en el 90 % o el 100 % de les tarifes de responsabilitat. La jurisprudència ha aplicat aquesta llista per apreciar la concessió del 100 % de la prestació de reembossament:

Tercer. L'article 3.2 del Reglament regulador de les prestacions de reembossament fins al 100 % de les tarifes de responsabilitat de la CASS, aprovat per Decret del 16 de febrer de 2011, disposa que són beneficiàries d'aquestes prestacions, entre d'altres, les persones assegurades a les quals se'ls hagi diagnosticat almenys una de les patologies contingudes a l'annex 1 del propi Reglament.

A més, l'article 8.2 del Reglament encomana al Govern fer públiques, per a cadascun dels grups de patologies que enumera l'annex 1, les guies amb els subgrups, els criteris que defineixen la patologia, així com els actes sanitaris, els medicaments i altres productes, i els professionals que els poden executar o dispensar i que s'inclouen en la prestació de reembossament en el 90 % o en el 100 %.

Mentre no s'aprovin aquestes guies, la disposició transitòria tercera del Reglament estableix que seran d'aplicació les llistes d'actes i les prestacions de les afeccions de llarga durada que publica l'Haute Autorité de Santé de l'Estat francès.

Quart. En el supòsit que ara s'examina, no és objecte de discussió que l'hemorràgia intracerebral no és inclosa en la relació de patologies que conté l'annex 1 del Reglament de 16 de febrer de 2011, de manera que no genera el dret a percebre les prestacions de reembossament fins al 100 % de les tarifes de responsabilitat. En efecte, l'article 135.7 de la Llei de la seguretat social disposa que aquest reembossament de fins al 100 % només procedeix en les patologies que el Govern estableixi mitjançant reglament, i aquest no és el cas de l'hemorràgia intracerebral.

D'altra banda, el fet que existeixi una relació de causalitat amb el tractament de la cardiopatia isquèmica que també sofreix el recurrent, o que aquest hagi pogut afavorir l'hemorràgia, no dona lloc a la prestació sol·licitada, ja que, com diu la sentència que s'impugna, només les patologies incloses a l'annex 1 del Reglament del 16 de febrer de 2011 poden ser considerades a aquests efectes, en funció del sistema de *numerus clausus* que deriva de l'article 135.7 de la Llei de la seguretat social.

El recurrent interpreta l'article 3.2.a) del Reglament quan estableix que són beneficiàries de les prestacions de reembossament en el 90 % o el 100 % de les tarifes de responsabilitat les persones a les quals s'hagi diagnosticat almenys una de les patologies de l'annex 1, en el sentit que, com que ja li ha estat reconeguda aquesta prestació per la cardiopatia isquèmica, totes les patologies relacionades han de ser objecte del mateix reembossament. Aquesta conclusió no pot ser compartida. En efecte, si es parteix de



la base que la relació de patologies de l'annex 1 té un caràcter limitatiu i no merament enunciatiu, això implica que, quan el Reglament exigeix que l'interessat pateixi almenys una de les patologies que comprèn s'està referint al fet que sigui objecte d'una o més d'aquestes malalties, però no n'inclou d'altres que no estan compreses en l'annex 1 del Reglament.

Cinquè. Pel que fa al segon motiu d'impugnació, s'han de confirmar les conclusions a què arriba la sentència apel·lada. En efecte, la remissió als documents de l'Haute Autorité de Santé francesa que efectua la disposició transitòria tercera del Reglament es refereix a la definició dels subgrups, els actes sanitaris i les prestacions aplicables, però sempre dins de les patologies que enumera l'annex 1 del Reglament, com es desprèn del seu article 8.2. En definitiva, allò que pretén la disposició transitòria és aplicar d'una manera supletòria els documents de desenvolupament aprovats per l'autoritat francesa competent, a manca de regulació pròpia, però no eixamplar els supòsits a què s'apliquen les prestacions litigioses, que continuen limitades a les patologies que enumera l'annex 1 del Reglament (STSJA causa 0000062/2016, del 16 de desembre de 2016).

## 8. Les prestacions econòmiques

---

### Presentació

---

En el present mòdul estudiarem la segona part del contingut nuclear del sistema andorrà de seguretat social, integrat per les prestacions econòmiques que satisfà el sistema en cadascuna de les contingències que són objecte de protecció.

Examinarem els requisits als quals es condiciona el reconeixement de les respectives prestacions econòmiques en cadascuna de les situacions possibles, així com el contingut de les prestacions.

Les contingències que donen dret al pagament d'una prestació econòmica són la incapacitat temporal per a treballar, les situacions de maternitat, paternitat i risc durant l'embaràs, la invalidesa per a treballar i la defunció de l'assegurat.

A seu torn, les prestacions econòmiques en situació d'invalidesa difereixen si la causa d'aquesta és un accident de treball o una malaltia professional, o bé deriva d'un accident no laboral o d'una malaltia comuna.

Alhora, la defunció de l'assegurat dona dret a diferents possibles prestacions: el capital de defunció, per als qui es fan càrrec de les despeses del sepeli, i les anomenades pensions de reversió, que donen cobertura a les situacions de viduïtat i/o d'orfenesa.

Finalment, ens ocuparem de les prestacions de la branca jubilació, que es manifesten en forma de capital o de pensió vitalícia, segons les circumstàncies.

El sistema de protecció es completa amb pensions de caràcter no contributiu, amb càrrec als pressupostos generals de l'Estat, quan les contributives no arriben als nivells mínims d'ingressos fixats a la llei.

Els objectius principals que s'han d'assolir mitjançant l'estudi d'aquesta matèria són els següents:

1. Identificar els diferents tipus de prestacions econòmiques que integren el règim general, en les seves dues branques (branca general i branca jubilació).
2. Identificar els requisits als quals es condiciona el seu reconeixement.
3. Assimilar el contingut econòmic de cadascuna de les prestacions.

## 8.1. Les prestacions econòmiques de la branca general

---

### 8.1.1. Càlcul de les prestacions econòmiques

Les prestacions econòmiques de la branca general consisteixen en el pagament, puntual o periòdic, d'un import, que consisteix en un percentatge del salari cotitzat.

El salari cotitzat s'anomena base de càlcul de les prestacions econòmiques i està constituït<sup>178</sup>:

- en el cas de les persones assalariades, pel seu salari global mitjà dels darrers 12 mesos treballats;
- en el cas de les persones que treballen per compte propi, després de la modificació introduïda per la Llei 9/2019, la base de càlcul és la mitjana mensual de la base de cotització de l'any anterior al fet causant.

En els supòsits de pluriactivitat (quan es desenvolupa simultàniament una activitat assalariada i una activitat per compte propi), se sumen les bases de càlcul d'una i l'altra.<sup>179</sup>

El pagament de les prestacions econòmiques de la branca general requereix estar en situació d'alta o assimilada, i també estar al corrent de les cotitzacions, tot i que en el cas de les persones assalariades és suficient poder acreditar que l'empresa ha efectuat la retenció corresponent a la cotització del treballador malgrat que aquesta cotització no s'hagi liquidat a la CASS:

Cinquè. Ara bé, la plena eficàcia de la declaració d'alta queda condicionada, a més, al fet que es facin efectives les corresponents cotitzacions a la CASS. Sobre aquesta qüestió, els articles 16 i 17 del Reglament financer disposen que les cotitzacions es pagaran per mensualitats vençudes i que s'han d'abonar en el termini dels deu dies següents al venciment del període a què corresponguin.

L'article 18 del mateix Reglament estableix les conseqüències que es deriven de la manca de pagament de les cotitzacions, que consisteixen en la pèrdua dels drets a les prestacions, fins que la situació no quedi regularitzada, tot això sens perjudici de les sancions previstes al Reglament contenciós. L'esmentat article 18 contempla, a més, una cautela derivada del fet que, segons l'article 10 del mateix Reglament financer, correspon a l'empresari satisfer l'import de les cotitzacions: la pèrdua de drets de-

178. Article 121 LSS.

179. Article 5 RCP.

rivada de la manca de pagament no afectarà el treballador assalariat que aporti prova de la retenció per part del patró de la seva cotització personal, presentant el butlletí de salari, d'utilització obligatòria.

Sisè. En el supòsit ara examinat, ben al contrari, resulta dels documents aportats als autes que, malgrat haver-se donat d'alta l'interessat en data 2 d'octubre, amb efectes del 28 de setembre anterior, no va ser inclòs al full de cotitzacions de l'esmentat mes de setembre, presentat el 15 d'octubre següent. Aquesta irregularitat no va ser esmenada fins al moment en què es van fer efectives les cotitzacions corresponents al mes d'octubre, en data 13 de novembre de 1992.

D'altra banda, no hi ha cap indici que al treballador li fos retinguda la part de les cotitzacions que li corresponia abonar, i ni tan sols de l'efectiu pagament del salari, atès que, segons al·lega, aquest li va ser satisfet en efectiu i sense comprovant.

Setè. Aquest conjunt de circumstàncies obliga a concloure que, en aplicació de l'article 18 del Reglament financer, i atès que, malgrat donar-se d'alta, no van ser satisfetes dins del termini establert les oportunes cotitzacions, el demandant tenia suspeses les prestacions de la CASS fins a la data del 13 de novembre de 1992, en què va regularitzar l'esmentada manca de pagament.

Encara que aquesta situació sigui imputable en primer lloc a l'empresari, com a directament obligat al pagament de les cotitzacions, no pot negligir-se l'obligació que recau sobre el treballador d'acreditar, encara que sigui mitjançant indicis, que li ha estat retinguda la part que li correspon abonar, sobretot en aquest cas, en què tan dubtosa resulta la mateixa existència de la relació laboral.

Vuitè. Com a conseqüència dels raonaments precedents, s'ha d'estimar el recurs d'apel·lació formulat per la Caixa Andorrana de Seguretat Social (STSJA núm. 94-06, del 28 de març de 1994. Apliqui's actualment en l'espècie l'article 97 LSS).

### 8.1.2. Prestacions d'incapacitat temporal<sup>180</sup>

1. Les prestacions econòmiques per incapacitat temporal compensen parcialment la pèrdua d'ingressos d'una persona assegurada consecutiva a la interrupció temporal de l'activitat professional per motiu de malaltia o accident.

La concessió d'aquestes prestacions econòmiques requereix un certificat establert per un metge o odontòleg convencionat o per un metge de l'Àrea de Control Sanitari de la CASS.

180. Capítol tercer del títol II del llibre tercer LSS.

És igualment requisit per a la concessió de la prestació el seguiment del tractament mèdic prescrit.

La regulació de les prestacions d'incapacitat temporal es completa amb el RPIT.

**2.** La malaltia o accident han d'impedir absolutament la realització de l'activitat laboral o professional de la persona assegurada.

Es tracta, per tant, d'apreciar en aquest cas quina era l'activitat de l'interessat:

Com ja s'ha remarcat anteriorment (vegeu el punt tercer), el Sr. M. M. S. jugava un paper important en la gestió de la societat i es pot considerar un «dirigent de fet» d'aquesta empresa. Per tant, hauria d'assegurar la gestió administrativa de la societat, principalment en les relacions amb la CASS.

Resulta dels elements d'aquest expedient, cosa que l'interessat no contradiu, que s'ha trobat en disposició de continuar les seves activitats administratives durant aquests períodes d'atur. En particular, ha quedat establert que en data 24 de maig de 2006 ha donat d'alta una assalariada del negoci Y.

Per tant, no es trobava en una situació en què estigués «obligat a cessar» la seva activitat.

En conseqüència, la CASS té dret a reclamar-li el pagament de les prestacions salarials indegudament abonades (STSJA núm. 46-2009, del 20 de maig de 2009).

I la causa de l'impediment de treballar ha de ser aliena a la voluntat de l'assegurat:

Resulta de la instrucció de l'expedient que la causa de la cessació de treball no és per malaltia. La caiguda soferta resulta d'un acte voluntari per la seva part, sense que sigui útil plantejar la concurrència d'una eventual intenció suïcida. En tot cas, la cessació de treball no resulta d'una causa prevista a l'article 11 del Reglament tècnic, sinó que està motivada pel seu empresonament (STSJA núm. 99-21, del 15 de juliol de 1999).

**3.** El control administratiu de les baixes s'efectua a través dels mecanismes següents:

- L'establiment d'una taula de les patologies més corrents, amb el nombre de dies de baixa que correspon habitualment com a màxim, fonamentada en estudis elaborats per l'OMS.<sup>181</sup> Més enllà d'aquests terminis i a requeriment de la CASS, la pròrroga requereix un informe mèdic complementari detallat.
- La facultat de l'Àrea de Control Sanitari de la CASS de comprovar la situació de l'assegurat i concedir, si fa al cas, l'alta administrativa. En

181. Annex al RPIT.

particular, es concedeix l'alta administrativa en cas d'absència de l'assegurat en el domicili, o de demora no justificada en els tractaments.

#### 4. L'import de les prestacions és:

- En cas de malaltia professional o accident laboral, un 66 % de la base de càlcul fins al 30è dia, un 70 % a partir del 31è dia i un 60 % a partir dels 540 dies.
- En cas de malaltia comuna o accident no laboral, un 53 % de la base de càlcul fins el 30è dia, un 66 % a partir del 31è dia i un 60 % a partir dels 540 dies.
- Per donació d'òrgans o teixits per al transplantament, un 100 % de la base de càlcul.

5. La prestació es paga des del primer dia en cas de malaltia professional o accident laboral o de donació per transplantament, i a partir del quart dia en els altres casos.

6. La durada de la prestació és de 12 mesos com a màxim. La prolongació fins a l'expiració del tercer any només és possible si la CASS considera probable la represa de l'activitat durant els mesos següents. En cas d'accident no laboral o malaltia comuna, per tenir dret a la prolongació més enllà dels 12 mesos ha d'existir una cotització mínima a la branca general de 24 mesos durant els 5 anys anteriors a la baixa.

En tot cas, la incapacitat temporal cessa en el moment en què es produeix el guariment de la malaltia o de l'accident que el va causar, i també en el moment en què es consolida l'estat patològic resultant de la malaltia o accident; sens perjudici, en aquest segon cas, que la CASS valori, d'ofici o a instància de part, el reconeixement d'una possible invalidesa.

■ Per contra, quan es tracta de seqüeles consolidades o fins i tot progressives, la Caixa Andorrana de Seguretat Social podrà acordar el cessament de les prestacions de l'assegurança malaltia, i el correlatiu reconeixement d'una invalidesa malaltia quan l'interessat pateixi una disminució de la capacitat de treball d'almenys dos terços (STSJA núm. 54-2006, del 25 de juliol de 2006).

■ Quart. Com ja va posar en relleu la sentència d'aquesta Sala núm. 94-13, del 28 d'abril de 1994, l'assegurança malaltia respon a una situació d'incapacitat laboral de caràcter transitori, de la qual cosa es deriva la temporalitat de les prestacions de salari que aquella comporta.

De tot això resulta que l'abonament de les prestacions de salari es pot perllongar, en el cas de malalties de llarga durada, fins a un període total de tres anys, però sempre amb la perspectiva que durant aquest temps l'assegurat pugui assolir el seu guariment o, en altre cas, mantenir l'estabilitat del seu estat de salut mitjançant un tractament adequat.

Per contra, quan es tracta de seqüeles consolidades o fins i tot progressives, la Caixa Andorrana de Seguretat Social podrà acordar el cessament de les prestacions de l'assegurança malaltia, i el correlatiu reconeixement d'una invalidesa malaltia quan l'interessat pateixi una disminució de la capacitat de treball d'almenys dos terços (STSJA núm. 98-06, 16 de gener de 1998).

■ En aquestes condicions, cal considerar que les patologies presentades per la Sra. X estaven consolidades a comptar del 31 de gener de 2005. En conseqüència, la prolongació de l'atur de treball no està justificada i la demanda presentada per la Sra. X s'ha de rebutjar (STSJA núm. 39-06, del 28 de juny de 2006).

■ Per tant, si durant el procés de guariment de les lesions que en el seu moment van determinar la baixa mèdica s'observa que la patologia resultant ja està consolidada perquè el tractament mèdic ja no pot millorar-la, és procedent l'alta mèdica i la valoració, si escau, del grau invalidant de les lesions per tal d'atorgar una eventual pensió d'invalidesa malaltia.

[...] Tal com es diu en aquest informe, no sembla imprescindible, ni tampoc es fa sistemàticament, donar de baixa laboral pel tractament d'una patologia cervical, i el fet que aquesta pugui indisposar de forma temporal i transitòria la demandant per a l'exercici de la seva activitat laboral no comporta altra cosa que l'atorgament d'una baixa durant la crisi patològica aguda, però no permet acordar una situació de baixa permanent (STSJA núm. 95-04, del 23 de febrer de 1995).

### **8.1.3. Prestacions de maternitat, de paternitat i de risc durant l'embaràs<sup>182</sup>**

1. Les prestacions econòmiques per maternitat i paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant compensen la pèrdua d'ingressos d'una persona assegurada consecutiva al descans pres durant l'embaràs i després del part o de l'adopció d'un infant. Les prestacions per risc durant l'embaràs compensen la pèrdua d'ingressos derivada del descans per risc, d'acord amb el que regula la Llei de la seguretat i la salut en el treball.

2. Per rebre aquestes prestacions econòmiques cal estar en situació d'alta amb una antelació mínima de 6 mesos; i dels 6 mesos abans del part o de l'arribada de l'infant haver cotitzar un mínim de 3 mesos en cas d'assalariats, o de 6 mesos els qui treballen per compte propi.

3. La prestació econòmica s'inicia el dia en què comença el descans, d'acord amb la legislació laboral.

En els supòsits de treballadors per compte propi, la durada màxima de la prestació és de 20 setmanes, llevat de part o adopció múltiple, o discapacitat

182. Capítol quart del títol II del llibre tercer LSS.

de la mare o de l'infant, en què s'amplia en dues setmanes per cada fill o infant adoptat.

Pel que fa als supòsits de substitució del pare per la mare en el descans de maternitat, la jurisprudència ha tingut l'oportunitat de precisar que el dret d'aquell té el seu fonament en el dret d'aquesta, i no és autònom. De manera que solament en el cas que la mare sigui assegurada s'obre la facultat d'optar el pare per gaudir del descans de maternitat remunerat. Així es desprèn de la STSJA núm. 02-64, del 17 de desembre de 2002:

Cinquè. Els agents, i la sentència, consideren que la tesi de la Caixa Andorra de Seguretat social vulnera el principi d'igualtat recollit en l'article 6 de la Constitució.

Aquesta Sala ha establert (sentència, entre d'altres, 98-23, del 12 de maig de 1998) que «el principi d'igualtat davant la llei no implica en tots els casos un tractament legal idèntic, amb abstracció de qualsevol element diferencial que tingui rellevància jurídica. Com ha declarat reiteradament el Tribunal Europeu de Drets Humans, no tota desigualtat constitueix necessàriament una discriminació, ja que la igualtat només resulta vulnerada si la desigualtat està desproveïda d'una justificació objectiva i raonable, i l'existència d'aquesta justificació s'ha d'apreciar en relació amb la finalitat i els efectes de la mesura considerada».

La dona assalariada es troba en una situació diferent de la de la dona no assalariada (el treball per compte d'altri o no), situació de la qual depenen una sèrie de mesures de protecció en relació amb la maternitat que han quedat exposades en el fonament de dret segon d'aquesta sentència. Per tant, els respectius esposos també es troben en una situació diferent, precisament la d'estar casats amb una treballadora que té dret a la baixa remunerada i una altra que no en té, per la qual cosa, des de la perspectiva del dret a la igualtat constitucional, no tenen per què rebre el mateix tractament davant la maternitat de l'esposa respectiva.

Finalment, si s'admetés la tesi de la part agent, en la qual el pare assalariat pogués gaudir del dret a la baixa per paternitat d'una manera autònoma, s'obriria la porta a situacions en absolut volgudes per la llei, ja que s'hauria d'admetre la baixa retribuïda de l'assalariat casat amb dona que no treballa ni cotitza, obligant el sistema a suportar unes càrregues que no responen a les finalitats de la prestació per maternitat.

En atenció a tot el que s'ha exposat, s'estima el recurs d'apel·lació interposat per la representació processal de la Caixa Andorrana de Seguretat Social i es declararà la conformitat al Dret dels actes recorreguts, revocant la sentència de la Secció Administrativa de la Batllia.

Tot i que la sentència transcrita es refereix a la normativa precedent —en què la prestació de maternitat solament es reconeixia a les persones assalariades—, la doctrina que se n'extreu en el context del règim legal actual



permetria deduir que solament les dones assegurades, sia com a assalariades, sia com a treballadores per compte propi, meriten la prestació de maternitat i, conseqüentment, només elles (i no les no assegurades) poden facultar el pare a gaudir-ne.

4. L'import de les prestacions és del 100 % de la base de càlcul.

5. La prestació econòmica per paternitat, d'acord amb la legislació laboral, se satisfà amb el descans de 4 setmanes, i per l'import del 100 % de la base de càlcul.

D'aquest descans només pot gaudir-ne el pare, segons preveu l'article 34 LRL. Tot i que el dit precepte sembla referir-se solament als treballadors assalariats («...el pare o la parella que ha reconegut legalment l'infant ha de notificar per escrit a l'empresa en la qual presta serveis...»), l'article 160 LSS reconeix la prestació associada tant als assalariats com a les persones que exerceixen una activitat per compte propi.

6. La prestació econòmica per risc en l'embaràs, regulada igualment en la legislació laboral, és del 70 % de la base de càlcul.

7. Les prestacions per maternitat, per paternitat i per risc en l'embaràs s'extingeixen per l'esgotament del seu termini màxim o, en els dos primers casos, per la reincorporació voluntària al treball. La CASS pot denegar, suspendre o anul·lar les prestacions en cas que la persona beneficiària hagi actuat fraudulentament per obtenir-les.

#### **8.1.4. Prestacions d'invalidesa derivada d'accident laboral o malaltia professional<sup>183</sup>**

1. La invalidesa és dona quan la persona assegurada sofreix una reducció, total o parcial, i presumiblement definitiva, de la seva capacitat de guany. En aquest capítol estudiarem la reducció de la capacitat de guany conseqüent a un accident laboral o a una malaltia professional.

El concepte de «capacitat de guany» s'assimila, a efectes d'invalidesa a «capacitat de treball», segons reiterada jurisprudència:

Novè. Coincideix el Jutjat amb la interpretació que la demandada efectua dels articles 28 del Reglament Tècnic i 1 del Reglament d'Aplicació núm. 18, en el sentit que la «capacitat de guany» del primer o la «capacitat de treball» del segon s'han d'entendre com la possibilitat de desenvolupar una activitat laboral, i resulta evident que els elements indicatius bàsics són els establerts per l'apartat segon de l'article 1 del Reglament

183. Capítol cinquè, secció primera, del títol II del llibre tercer LSS.

d'aplicació 18, al marge de la transcendència objectiva de la patologia (SJAF núm. 93-11, del 16 de març de 1993).

El reconeixement de la situació d'invalidesa, eventualment generadora del corresponent dret a la pensió (en el cas que es compleixin els requisits legals), requereix la constatació d'un estat patològic (seqüeles) derivat d'una de les causes esmentades, que estigui consolidat, és a dir, que no estigui guarit o no se'n prevegi el guariment:

Pel que fa al percentatge del 15 % darrer, cal indicar que la legislació de seguretat social estableix que les pensions s'atribueixen quan l'assegurat sofreix unes lesions «definitives» (art. 6 del Reglament d'aplicació 18) o una «reducció definitiva, total o parcial, de la capacitat de guany» (art. 30 del Reglament tècnic), de manera que no pot tenir-se en compte l'establiment de punts d'IPP sobre patologies que podrien millorar amb intervencions quirúrgiques i que, per tant, es troben mancades del caràcter definitiu que requereix la llei (SJAF núm. 92-36, del 24 de setembre de 1992).

Les seqüeles han de ser físiques. Les de caràcter estètic o psicològic no són valorables, a efectes de reconeixement de la invalidesa, si no incideixen en la capacitat de guany:

■ Cinquè. La valoració del perjudici estètic sol·licitada per l'actor no és possible, puix que aquest element no és inclòs en la normativa de la seguretat social vigent, que es limita únicament a establir com a situacions valorables el grau de minva de la integritat corporal (element objectiu) i la pèrdua d'emoluments per causa de les lesions sofertes (element professional) (SB núm. 95-86, causa núm. SS-042-2/95).

■ Atès que dins de l'assegurança social per invalidesa accident de treball no són incloses les conseqüències psicològiques o estètiques al·legades pel recurrent, excepte que aquestes incideixin especialment en la capacitat o guany o de treball (SB, de data 10 de maig de 1990).

■ Les conseqüències psicològiques i estètiques de les seqüeles no constitueixen en si mateixes elements indemnitzables en la invalidesa que ens ocupa si no repercuteixen en la capacitat de treball, el qual no sols no és mencionat pels dictàmens pericials, sinó que ni tan sols és al·legat per l'interessat. En conseqüència, és obligada la desestimació del recurs d'apel·lació del treballador interessat (SJA del 16 de novembre del 1990).

2. Per tenir dret a la pensió d'invalidesa derivada d'accident de treball o de malaltia professional no és necessari cap període previ de cotització. Però s'exigeix, d'acord amb els articles 117 i 118 LSS, estar en situació d'alta laboral o assimilada, i en el cas de les persones que treballen per compte propi, han d'estar també al corrent en el pagament de les seves cotitzacions

**3.** L'import de la pensió d'invalidesa depèn del grau d'invalidesa constatat en la persona assegurada. Aquest grau es calcula tenint en compte:

- Un element objectiu, mesurat d'acord amb la naturalesa de la malaltia o de l'accident, segons uns barems tècnics a aprovar reglamentàriament. L'element objectiu correspon al grau de minva de la integritat corporal. En l'actualitat aquell barem tècnic no ha estat aprovat reglamentàriament, però de conformitat amb la disposició transitòria primera de l'RPI s'aplica el *Barème indicatif d'invalidité. Accidents du travail et maladies professionnelles* del 31 de març de 2003, publicat per la Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale, i les actualitzacions successives. Els resultats de l'aplicació d'aquest barem es presenten en forma de percentatge. L'element objectiu de la invalidesa depèn, doncs, exclusivament de la transcendència invalidant de cada seqüela, mesurada objectivament d'acord amb el barem tècnic i amb independència de la circumstància personal o professional de l'assegurat.
- Un element professional, per a compensar la pèrdua d'ingressos. Aquest element professional no pot incrementar l'element objectiu en un percentatge superior al 25 %. A través de l'element professional, per tant, es «personalitza» l'efecte invalidant prenent en consideració com la patologia incideix en la pèrdua d'ingressos de l'assegurat, comparant el salari o els guanys que tenia abans i després de produir-se l'accident laboral o la malaltia professional.

Segons l'RPI (article 4 i següents), l'element professional pot apreciar-se mitjançant un dels mètodes següents:

- a) **Determinació directa:** Es compara la remuneració abans i després del fet causant de la invalidesa. En el cas dels assalariats s'entén que hi ha pèrdua d'ingressos quan la suma dels salaris dels tres primers mesos següents a la reincorporació al treball zés inferior a tres vegades la base de càlcul de la pensió. Segons quina sigui la pèrdua d'ingressos s'aplica un percentatge d'element professional:

|                                    |                            |
|------------------------------------|----------------------------|
| Pèrdua d'ingressos < $\frac{1}{4}$ | 5 % de l'element objectiu  |
| Pèrdua d'ingressos < $\frac{1}{2}$ | 10 % de l'element objectiu |
| Pèrdua d'ingressos > $\frac{1}{2}$ | 25 % de l'element objectiu |

- b) **Determinació estimada:** Si no és possible aplicar el sistema de determinació directa, l'element professional es determina a partir de l'element objectiu, segons la taula següent:

|                                    |                                                  |
|------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Element objectiu entre 50 % i 60 % | Element professional: 5 % de l'element objectiu  |
| Element objectiu entre 61 % i 70 % | Element professional: 10 % de l'element objectiu |
| Element objectiu entre 71 % i 80 % | Element professional: 15 % de l'element objectiu |
| Element objectiu entre 81 % i 90 % | Element professional: 20 % de l'element objectiu |
| Element objectiu superior al 90 %  | Element professional: 25 % de l'element objectiu |

Per a les persones que porten a terme una activitat per compte propi, l'element professional es determina sempre per estimació.

Existeixen supòsits, però, en què no es pot comparar la remuneració abans i després del fet causant de la invalidesa, per la senzilla raó que no es produeix reincorporació al treball. En aquests casos, la jurisprudència s'ha encarregat d'establir que quan l'absència de reincorporació al treball és fruit de la manca de capacitat de treball residual, llavors procedeix atribuir l'element professional en el seu import màxim. Tanmateix, si l'absència de reincorporació al treball deriva d'altres causes alienes a la patologia, l'element professional no es pot reconèixer:

■ Tercer. La CASS impugna que s'hagi reconegut l'element professional, incrementant així en un 20 % la taxa objectiva de la invalidesa.

Segons han declarat les sentències d'aquesta Sala núm. 96-35, del 6 de setembre de 1996, 96-46, del 20 de novembre del mateix any, 97-09, del 28 de febrer de 1997, i 97-31, del 14 de juliol de 1997, entre d'altres, «l'element professional es valora en funció de la pèrdua d'emoluments que sofreix l'assegurat, comparant el sou percebut en reincorporar-se al treball amb el que percebia abans de produir-se l'accident i la valoració d'aquests elements requereix una activitat probatòria mínima».

De la mateixa manera, les sentències 96-46, del 20 de novembre de 1996, i 97-09, ja esmentada, declaren que «l'aportació a l'expedient administratiu o a les actuacions judicials dels elements de fet en què se sustenta l'element professional correspon, en principi, a l'assegurat», ja que és aquest qui realment pot acreditar aquesta circumstància. Igualment, la sentència 98-38, del 21 de setembre de 1998, afegeix que l'interessat, «segons un principi clàssic de contencions administratiu, ha d'aportar els elements precisos que li permetin justificar la seva pròpia avaluació en la pèrdua d'emoluments».

Tanmateix, aquesta regla general té una excepció, que igualment ha recollit la jurisprudència d'aquesta Sala (entre d'altres, sentència núm. 00-37, del 18 de setembre de 2000), que es dona quan els propis informes mèdics permeten apreciar que la patologia que pateix l'interessat li ha impedit reprendre la seva activitat laboral. És important assenyalar que, a diferència del que succeeix en la invalidesa malaltia, en què l'atribució del grup II requereix trobar-se incapacitat per a qualsevol tipus d'activitat, l'element professional

de la invalidesa accident de treball deriva de la pèrdua concreta d'emoluments que experimenta l'interessat com a conseqüència de l'accident patit.

En el cas que ara s'examina, resulta suficientment acreditat que l'agent ha hagut de deixar la seva ocupació habitual com a cuinera, ja que es troba impossibilitada per a desenvolupar quasi totes les feines físiques que comportin activitats intenses amb les extremitats superiors, i d'altra banda presenta una difícil reinserció laboral, ja que tampoc pot treballar com a administrativa, al mateix temps que el dolor que presenta li provocarà un important absentisme laboral.

En aquestes condicions, és indubtable la pèrdua d'emoluments que ha patit la interessada com a conseqüència de l'accident de treball, per la qual cosa resulta plenament ajustat a dret que la sentència apel·lada hagi reconegut l'element professional, d'acord amb el que disposa l'article 6 del Reglament d'aplicació núm. 18 (STSJA núm. 68-2005, del 16 de desembre de 2005).

■ En el cas analitzat, el Sr. D., de 33 anys, treballava en el sector de la construcció i les lesions que la sentència declara provades com a conseqüència de l'accident laboral que patí el 20 de novembre de 2.000 li afecten la mobilitat del moviment de pronosupinació del canell esquerre, entre lleu i molt lleu; la de l'espatlla esquerra, entre lleugera i moderada, i també pateix un bloqueig en semiflexió, del dit polze no dominant, de manera que l'abast invalidant de les lesions es concreta en 44 punts.

A la llum de la jurisprudència citada, si la manca d'incorporació al lloc de treball no permet comparar els sous percebuts per calcular la procedència i abast de l'element objectiu, cal concloure, per atorgar l'element professional, que la no incorporació al mercat de treball en el mateix ram que treballava l'assegurat es deu a les seqüeles de l'accident, i aquesta valoració s'ha de fer tenint en compte la capacitat residual i l'edat de l'interessat, com diu la sentència 02-32, del 12 de juliol de 2002.

En el cas, la incidència de les lesions descrites en un home de 33 anys no permet concloure que com a conseqüència de l'accident no ha de poder incorporar-se a tasques en el ram de la construcció, per la qual cosa no li correspon el reconeixement de l'element professional i la sentència del Tribunal de Batlles que així ho ha entès ha de ser confirmada, amb desestimació del recurs d'apel·lació interposat en contra (STSJA núm. 32-2004, del 26 de juliol de 2004).

#### 4. La pensió consisteix en un capital o una pensió, segons la transcendència de la invalidesa:

- Si es presenta una disminució de la capacitat de treball fins al 10 %, es té dret a un capital de dues vegades la base de càlcul. Recordem que, d'acord amb l'article 121 LSS, la base de càlcul per a les persones assalariades és el seu salari global mitjà dels darrers dotze mesos treballats (dins dels vint-i-quatre mesos anteriors a l'accident laboral o malaltia

professional). Per a les persones que treballen per compte propi, la base de càlcul és el salari global mitjà cotitzat a la CASS l'any anterior a l'accident laboral o malaltia professional.

- Si la disminució és entre el 10 % i el 20 %, es percep un capital segons la taula següent:

| <i>Disminució apreciada</i> | <i>n vegades base de càlcul</i> |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Entre 10 % i 11 %           | 2,5                             |
| Entre 11 % i 12 %           | 3                               |
| Entre 12 % i 13 %           | 3,5                             |
| Entre 13 % i 14 %           | 4                               |
| Entre 14 % i 15 %           | 4,5                             |
| Entre 15 % i 16 %           | 5                               |
| Entre 16 % i 17 %           | 5,5                             |
| Entre 17 % i 18 %           | 6                               |
| Entre 18 % i 19 %           | 6,5                             |
| Entre 19 % i 20 %           | 7                               |

- Si la disminució se situa entre el 20 % i el 50 %, la persona assegurada té dret a una pensió resultant d'aplicar a la base de càlcul, un 50 % del percentatge d'invalidesa;
- Si la disminució és entre el 51 % i el 65 %, la pensió és el 75 % del percentatge d'invalidesa aplicat sobre la base de càlcul;
- I si la disminució és superior al 65 %, la pensió equival al 100 % del percentatge d'invalidesa sobre la base de càlcul.

**8.1.5. Prestacions d'invalidesa derivada d'accident no laboral o malaltia comuna<sup>184</sup>**

1. Per a ésser reconeguda per la CASS i donar lloc a les prestacions corresponents, la invalidesa derivada d'accident no laboral o malaltia comuna requereix que la deterioració prematura de l'organisme, presumiblement definitiva, que derivi de la malaltia comuna o d'un accident no laboral, produeixi una reducció d'almenys el 60 % de la capacitat de guany.

Per reducció de la capacitat de guany cal entendre la pèrdua consolidada de capacitat de treball que sofreix la persona assegurada com a conseqüència de malalties i/o pèrdues anatòmiques i/o funcionals invalidants,

184. Capítol cinquè, secció segona, del títol II del llibre tercer LSS.

que pot comportar la reducció dels ingressos derivats de l'activat laboral o professional<sup>185</sup>.

**2.** La invalidesa es determina tenint en compte principalment l'estat general de la persona i, complementàriament, l'edat, les facultats físiques i mentals, així com les seves aptituds i formació professionals. Aquesta valoració ha motivat nombrosos debats judicials per determinar quin pes pondera en la valoració l'estat físic de la persona assegurada i quin pes ponderen els altres elements a valorar (edat, aptituds i formació professionals, facultats mentals). En línia amb la doctrina jurisprudencial més majoritària, el vigent Reglament disposa que només quan l'estat general de salut de la persona assegurada resultant de la malaltia o de l'accident comuns evidenciï, d'acord amb el Reglament d'aplicació, una pèrdua de capacitat de treball igual o superior al 50 %, es poden considerar els factors de l'edat. D'aquesta manera, la invalidesa es reconeix sobretot en base a criteris de pèrdua de capacitat de treball, puix no és un subsidi vinculat a l'edat de les persones assegurades o a la seva formació curricular:

■ El fet és, però, que la invalidesa del grup II només s'atorga a les persones que no poden treballar en cap feina precisament per les lesions o patologies que els afecten, independentment que el mercat de treball les pugui acollir amb major o menor facilitat en raó de la seva edat i formació.

En el cas, la Sra. X pateix unes lesions que són compatibles amb una activitat que, tot i que no sigui absolutament sedentària, no requereixi esforços físics, per la qual cosa la seva inclusió en el grup I prevista en l'article 2 del Reglament d'aplicació número 18 és correcta (STSJA núm. 02-16, del 19 d'abril de 2002).

■ Aquesta Sala ha manifestat, en sentències com la 95-05, del 15 de març de 1995; 95-36, del 13 d'octubre de 1995; 97-29, del 14 de juliol de 1997, o 97-37, de l'1 d'octubre de 1997, que l'element bàsic de la invalidesa és la patologia invalidant que pateix el pacient, atesa la pròpia naturalesa de la prestació sol·licitada, i que la situació socioprofessional a la qual es refereix l'article 1 del Reglament d'aplicació número 18 n'és un element complementari, i que si s'arribés a donar una extensió desproporcionada als elements subjectius s'arribaria a desnaturalitzar la prestació d'invalidesa que, com hem dit, recolza en l'estat patològic de l'assegurat.

En el cas, tot i que no ho justifica la sentència, la Sra. X té 58 anys i sempre s'ha dedicat a la neteja, i aquestes circumstàncies i la seva suposada manca de formació, que són les úniques que com a factor subjectiu podrien incrementar la pèrdua de la capacitat de guany del 45 %, no són suficients per a concloure que aquesta és dels dos terços (STSJA núm. 00-09, del 3 de març de 2000).

185. Article 2 RPI.

Per valorar l'estat general de salut de la persona assegurada (que, com hem vist, és l'element més important a considerar per a la valoració de la invalidesa per accident o malaltia no laborals), s'utilitza com a element de referència el mateix barem tècnic indicatiu de l'element objectiu de la invalidesa derivada d'accident de treball o malaltia professional.<sup>186</sup> Així mateix, pot utilitzar-se, supletòriament, el Reglament de la CONAVA, de 10 de juny de 2004.

Al seu torn, els factors complementaris es valoren de conformitat amb l'anex que consta al RPI, en els termes següents:

- Edat: 2,5 % si la persona és major de 46 anys, amb un increment d'un 0,5 % per cada any de més fins a un màxim del 10%
- Aptituds i formació professional:

| <i>Formació</i>         | <i>Percentatge d'incapacitat complementari</i> |
|-------------------------|------------------------------------------------|
| Ensenyament superior    | 2,5 %                                          |
| Segona ensenyança       | 5 %                                            |
| Primera ensenyança      | 7,5 %                                          |
| No alfabet o neoelector | 10 %                                           |

Aquests percentatges es combinen amb el percentatge de pèrdua de capacitat de guany calculat a partir de l'estat general de la persona i de les seves facultats físiques i mentals. No s'utilitzen quan la patologia arriba per si mateixa a un percentatge igual o superior al 60 % de pèrdua de la capacitat de guany.

3. Per tenir dret a les prestacions cal, a més d'estar en situació d'alta laboral o situació assimilada (en el cas de les persones assalariades) i d'estar al corrent de pagament de les cotitzacions (en el cas de les persones que treballen per compte propi), haver cotitzat a la branca general els terminis mínims següents:

- 120 mesos, si l'assegurat té entre 57 i 64 anys;
- $(\text{edat} \times 3) - 51$  mesos, si l'assegurat té entre 21 i 57 anys;
- 12 mesos, si l'assegurat té menys de 21 anys.

Aquests períodes mínims de cotització es computen fins al moment abans del darrer certificat per incapacitat temporal que ha esdevingut invalidant, o abans del fet causant de la invalidesa en cas que no hi hagi certificat. El còmput és especialment conflictiu quan existeix un estat patològic anterior,

186. Article 8 RPI.



tant si ha generat incapacitat temporal com si no. Penseu, per exemple, en supòsits de baixes laborals successives en el temps per una mateixa patologia i alternades amb períodes de treball. O patologies detectades, però que s'han pogut compatibilitzar durant anys amb l'exercici d'un treball, fins que aquest esdevé impossible. Quan ha de situar-se el *dies ad quem*, és a dir, el dia en què s'ha d'haver complert el requisit de la cotització mínima anterior? Quan es va detectar per primera vegada la patologia, encara que després la persona assegurada hagués pogut treballar? La jurisprudència s'hi ha referit reiteradament:

■ Tercer. Segons jurisprudència constant d'aquesta Sala, la data de la primera constatació mèdica de la malaltia invalidant s'ha de fixar en la data en la qual l'assegurat comença a patir les conseqüències de la invalidesa.

En aquest cas, es tracta d'una afecció evolutiva i és cert que les primeres conseqüències han sorgit al començament de l'any 2002, com ho mostra el certificat mèdic lliurat pel metge personal de l'interessat. Aquesta constatació l'han confirmat els perits nomenats per la Batllia: «Això no obstant, pensem que, per l'evolució lògica de la malaltia, a principis de l'any 2002 la Sra. X patia un quadre de distonia craniocervical, menys invalidant que el que presenta en data d'avui, però que igualment la incapacitava per a treballar» (vegeu el foli 52).

De les diverses constatacions mèdiques, podem concloure que la primera constatació mèdica de la malaltia invalidant es pot fixar a principis de l'any 2002 i, més concretament, l'1 de març de 2002, com ho ha fet la CASS (STSJA núm. 38-2004, del 8 d'octubre de 2004).

■ Tercer. Són totalment encertats els raonaments de la sentència dictada per la Batllia, ja que el fet de sofrir una determinada patologia no té per què impedir a la persona que la sofreix la incorporació al món del treball quan els seus efectes no són invalidants, ja que el contrari significaria negar als ciutadans un dels drets que els reconeix la Constitució en l'article 29 com és el dret al treball.

Això no obstant, la patologia pot arribar a tenir un abast realment invalidant a partir d'un determinat moment de la vida de la persona, com succeeix en el cas present, i quan aquesta circumstància es constata mèdicament neix el dret a percebre la pensió, per la qual cosa els períodes de cotització a tenir en compte per al seu atorgament són els que es justifiquin fins a la constatació com a invalidant de la malaltia, que són perfectament vàlids per a generar el dret a percebre la prestació, tal com ho va entendre la sentència, que per tant ha de ser confirmada (STSJA núm. 96-05, del 19 de gener de 1996).

#### 4. L'inici de la cobertura de les prestacions té lloc:<sup>187</sup>

187. Article 120 LSS.

- als 25 dies de cotitzar a la branca general, si es tracta de la primera demanda de prestacions;
- als 15 dies de cotitzar a la branca general, si s'ha cotitzat més de 25 dies i menys de 12 mesos;
- als 10 dies de cotitzar a la branca general, si s'ha cotitzat més de 12 mesos i menys de 36 mesos;
- als 5 dies de cotitzar a la branca general, si s'ha cotitzat entre 36 i 60 mesos;
- el primer dia de cotitzar a la branca general, si s'ha cotitzat 60 mesos o més.

5. Les persones beneficiàries de la prestació d'invalidesa es classifiquen en dos grups:

- grup 1: persones assegurades que poden continuar treballant;
- grup 2: persones assegurades incapacitades per qualsevol activitat professional.

La classificació s'efectua exclusivament en funció de la capacitat residual per exercir una activitat professional. És a dir, no es tenen en compte els factors de determinació de la invalidesa (edat, formació, etc.). Així ho estableix l'article 8.4 RPI, de conformitat amb reiterada jurisprudència:

Quart. Amb independència de les consideracions anteriors, cal tenir en compte també que el debat que planteja l'apel·lant resulta ser, en realitat, irrellevant de cara a obtenir el resultat que pretén, que no és altre que el reconeixement d'una pensió d'invalidesa malaltia del grup 2.

Un cop s'ha establert que la interessada pateix una reducció de la capacitat de guany d'almenys el 60 %, ja no hi ha dubte que té dret a una pensió d'invalidesa, d'acord amb l'article 166 de la Llei de la seguretat social.

Ara bé, la classificació de la invalidesa en algun dels dos grups que determina l'article 169 del mateix text legal ja no depèn del grau d'IPP, sinó del fet que la persona interessada pugui continuar treballant, o bé hagi quedat incapacitada per exercir qualsevol activitat professional.

Des d'aquesta perspectiva, no resulta transcendent que la IPP total de la interessada sigui del 62,14 %, com afirma la sentència apel·lada, o bé del 64,57 %, com defensa la recurrent. El fet determinant és, com s'ha dit, que la interessada pugui o no desenvolupar alguna activitat laboral, i, en aquest sentit, el dictamen pericial és taxatiu quan afirma que «la Sra. F. A. P. C. D. S. sí que pot efectuar una activitat professional de tipus sedentari, sense cap tipus de limitació, i inclús una activitat professional de tipus manual, que no requereixi un posicionament de genolls o el fet d'ajupir-se de manera continuada i mantinguda».

Aquesta conclusió no ha estat desvirtuada de cap manera per la recurrent, i tampoc ho hauria estat pel reconeixement d'una IPP lleugerament superior, com pretén la interessada, de manera que s'ha de concloure que resulta plenament ajustat a dret el reconeixement d'una pensió d'invalidesa del grup 1 (STSJA 0000010/2017, del 23 de novembre de 2017).

Així mateix, la jurisprudència dels tribunals andorrans ha resolt diversa casuística que es presenta respecte al reconeixement de la invalidesa per accident o malaltia comuna. Vegem-ne a continuació alguns exemples.

La determinació de si una persona assegurada pot desenvolupar una activitat laboral o no requereix una certa estabilitat en el període de treball que es contempla:

Tercer. La jurisprudència d'aquesta Sala ha declarat reiteradament que, quan es tracta de valorar si l'interessat pot dur a terme o no alguna activitat professional, s'ha de tenir en compte que aquest treball ha de desenvolupar-se d'una manera regular, és a dir, en condicions de relativa normalitat.

Aquesta és la finalitat que presideix la regulació continguda en l'article 170 de la Llei de la seguretat social, a què abans s'ha fet referència. En efecte, quan es distingeix entre els tres grups que contempla aquest precepte, s'ha de tenir en compte si la capacitat residual de l'assegurat li permetrà portar a terme o no el seu treball habitual o un d'equivalent, o bé resta incapacitat per a qualsevol activitat professional, però aquesta possibilitat no ha de ser merament hipotètica, sinó real i efectiva. Com s'ha establert en altres supòsits similars, es tracta de determinar si l'interessat pot desenvolupar o no la seva professió habitual o una altra de diferent, i això de manera regular i no excepcional (STSJA núm. 027/14, de l'11 de juliol de 2014).

La invalidesa s'atorga pel fet de la incapacitat per a treballar derivada de la patologia soferta; no pels condicionants socials o formatius de la persona assegurada:

■ El fet cert és, però, que la invalidesa del grup II només s'atorga a les persones que no poden treballar en cap feina precisament per les lesions o patologies que els afecten, independentment que el mercat de treball les pugui acollir amb major o menor facilitat en raó a la seva edat i formació.

En el cas, la Sra. X pateix unes lesions que són compatibles amb una activitat que, tot i que no sigui absolutament sedentària, no requereixi esforços físics, per la qual cosa la seva inclusió en el grup I prevista en l'article 2 del Reglament d'aplicació número 18 és correcta (STSJA núm. 02-16, del 19 d'abril de 2002).

■ Aquesta Sala ha manifestat, en sentències com la 95-05, del 15 de març de 1995; la 95-36, del 13 d'octubre de 1995; la 97-29, del 14 de juliol de 1997, o la 97-37, de l'1 d'octubre de 1997, que l'element bàsic de la

invalidesa és la patologia invalidant que pateix el pacient, atesa la naturalesa de la prestació sol·licitada, i que la situació socioprofessional a la qual es refereix l'article 1 del Reglament d'aplicació número 18 n'és un element complementari, i que si s'arribés a donar una extensió desproporcionada als elements subjectius s'arribaria a desnaturalitzar la prestació d'invalidesa que, com hem dit, recolza en l'estat patològic de l'assegurat (STSJA núm. 00-09, del 3 de març de 2000).

6. La regulació de l'import de la pensió d'invalidesa per accident o malaltia comuna reflecteix la inspiració clàssica germànica del sistema de seguretat social, com un sistema públic de previsió social al voltant, sobretot, de les relacions laborals. És així que, a diferència del que ocorre amb la invalidesa derivada d'accident laboral o malaltia professional (indexada en el salari de la persona assegurada o en el salari mitjà en el cas de les persones que treballen per compte propi), en la invalidesa per accident no laboral o malaltia comuna la pensió està basada en l'esforç de cotització realitzat per la persona assegurada (i el que previsiblement realitzaria), donant lloc així a una pensió referenciada a la cotització i, en cas que aquesta sigui d'un import molt baix, a un complement de pensió de caràcter no contributiu. Vegem-ho.

Als efectes de determinar la pensió, es tenen en compte els punts de jubilació adquirits fins al moment de causar el dret a la pensió, més els punts que eventualment s'hauria generat fins a l'edat d'accés ordinari a la pensió de jubilació. La pensió d'invalidesa es determina seguint les regles següents:

- a) Es determinen els punts pensionables de la persona assegurada (PPA): punts de jubilació adquirits /  $(12 \times \text{nombre de mesos cotitzats})$ .
- b) Es determina el nombre de mesos de cotització teòrica (NMCT), que és el nombre de mesos compresos entre la data en què es causa dret a pensió i la data en què la persona assegurada compliria l'edat d'accés ordinari a la pensió de jubilació.  $\text{NMCT} = (\text{edat de la jubilació ordinària} \times 12) - \text{edat, en mesos, de l'assegurat en el moment en què causa dret a pensió d'invalidesa}$ .
- c) Es calcula la pensió teòrica de jubilació, de la manera següent: pensió teòrica de jubilació =  $\text{PPA} \times (\text{nombre de mesos cotitzats} + \text{NMCT}) \times \text{preu de venda del punt de jubilació}$ .
- d) Si la persona assegurada queda capacitada per exercir alguna activitat professional, la seva pensió correspon al 50 % de la pensió teòrica de jubilació.
- e) Si la persona assegurada queda incapacitada per exercir qualsevol activitat professional, la seva pensió correspon al 100 % de la pensió teòrica de jubilació.

Vegem, a efectes pràctics, l'exemple següent:

Preu de venda (any 2018) del punt de jubilació: 2,236 euros.

Assegurat de 50 anys d'edat a qui s'atorga una pensió d'invalidesa.

3.000 punts de jubilació adquirits

240 mesos cotitzats

PPA:  $3.000 \text{ punts} / 12 \times 240 \text{ mesos cotitzats}$

$3.000 / 2.880 = 1,041$

NMCT:  $(65 \text{ anys} \times 12) - (50 \text{ anys} \times 12 \text{ —edat, en mesos, de l'assegurat en el moment en què causa el dret a pensió d'invalidesa—}) = 180$

Pensió teòrica de jubilació:

$1,041 \times (240 + 180) \times 2,236 \text{ euros} = 977,62 \text{ euros}$

$\text{PPA} \times (\text{mesos} + \text{NMCT}) \times \text{preu venda punt}$

Pensió invalidesa malaltia grup I = 50 % pensió teòrica jubilació = 488,81 euros

Pensió invalidesa malaltia grup II = 100 % pensió teòrica jubilació = 977,62 euros

7. Es preveu un complement no contributiu si l'assegurat té residència a Andorra i no té dret a pensió de solidaritat. L'import del complement no contributiu és igual a la diferència entre l'import de la pensió d'invalidesa i el 40 %, o el 80 %, del salari mínim oficial, segons si és del grup 1 o del grup 2.

La regulació del complement no contributiu es completa a l'article 9 RPI, que disposa que es concedeix per un termini de 24 mesos, renovable fins al compliment dels 65 anys. En cas d'aplicació d'un conveni internacional de seguretat social, si la pensió teòrica d'invalidesa que abona la CASS durant la tramitació de l'expedient sotmès a conveni és d'import superior al que resulta posteriorment de la resolució de l'expedient, la persona assegurada ha de retornar l'escreix a la CASS.

### 8.1.6. Disposicions comunes a les prestacions d'invalidesa<sup>188</sup>

1. Es preveu que la CASS pot procedir a la revisió de l'estat de les persones beneficiàries de les pensions, d'ofici o a instància d'elles.

La revisió a instància de la persona assegurada es pot fer sempre que es produeixi un agreujament o una millora de la patologia. En tot cas, es pot sol·licitar la revisió al cap de dos anys de la resolució de reconeixement del dret

188. Capítol cinquè, secció tercera, del títol II del llibre tercer.

o de la darrera revisió. Només es pot modificar el grau o el grup d'invalidesa si en el moment de la revisió es constata una variació en les patologies.<sup>189</sup>

■ [...] per tant, no havent-se constatat empitjorament de l'estat mèdic de l'assegurada, ha d'admetre's que no escau procedir a la revisió demanada (STSJA núm. 94-42, del 15 de novembre de 1994).

■ Cinquè. A resultes d'allò que ha estat indicat en el considerant anterior, es pot concloure que no existeix un agreujament clar i palès de les seqüeles que pateix el demandant a resultes de l'accident de treball de què fou objecte, car si bé s'observa l'aparició d'un procés artròsic de relativa importància, anterior a l'accident i possiblement agreujat per aquest, també s'ha de constatar la desaparició de la capsulitis d'ambdues espatlles (STB núm. 94-41, del 26 d'octubre de 1994).

■ Sisè. Resulta, doncs, d'aquestes constatacions que l'estat general del Sr. X no ha empitjorat des de 1990 i que no hi ha lloc de revisar el seu grau d'incapacitat (STSJA núm. 94-14, del 13 de juny de 1994).

**2. Les pensions d'invalidesa són compatibles amb el treball, sempre que no siguin del grup 2.**

La jurisprudència ha establert que tampoc no és compatible la invalidesa amb tota classe de treball, amb la titularitat d'una activitat empresarial:

L'anàlisi jurídica d'aquesta situació és la següent:

L'article 19 de la Llei 17/2008, en el seu redactat vigent fins al 30 de juny de 2013 (i, per consegüent, aplicable als fets del cas), disposa:

«S'inclouen dins del col·lectiu de persones que realitzen una activitat per compte propi de la seguretat social de les persones que pertanyen a qualsevol dels grups següents:

»a) Les persones que exerceixen una activitat econòmica per compte propi al Principat d'Andorra.

»S'entén per persona que exerceix una activitat econòmica per compte propi tota persona que exerceix una professió liberal o que és titular d'un comerç, indústria o d'una explotació agrícola o ramadera.»

Es pot subratllar el fet que la llei disposa: «o que és titular d'un comerç, indústria o d'una explotació agrícola o ramadera».

Contràriament al que sosté l'assegurat en el seu escrit de contesta, la llei no fa distinció entre una «activitat laboral o professional» i «l'exercici d'una activitat econòmica que és un dret econòmic».

Aquesta redacció és lògica, atès que una distinció d'aquesta naturalesa seria artificial. En efecte, el titular d'una explotació agrícola o ramadera ha d'exercir, com a mínim, les funcions d'administració de l'explotació

(vegeu més amunt els poders notariais). És a dir, que la titularitat d'una explotació agrícola comporta unes responsabilitats i requereix tasques més importants que l'única recaptació dels ingressos.

Tanmateix, d'acord amb el que disposa l'article 170 de la Llei 17/2008, «Grup 3) Si la persona assegurada està incapacitada per exercir qualsevol activitat professional: 75 % de la seva base de càlcul actualitzada, d'acord amb l'article 121».

Aquest text és molt clar; diu: «qualsevol activitat professional». L'atorgament d'una pensió del grup tercer de la categoria A de la invalidesa derivada de malaltia comuna és clarament incompatible amb l'exercici d'una activitat econòmica (STSJA núm. 045/14, del 21 de novembre de 2014).

Tanmateix, la pensió es redueix de manera que, sumada als emoluments que es rebin —inclòs el complement no contributiu—, no se superi el salari mensual mitjà anterior a percebre-la, o el salari global mensual mitjà en el cas dels no assalariats. En ambdós casos, revalorat d'acord amb l'IPC. I es tenen en compte igualment, en el còmput d'emoluments, les pensions eventualment cobrades de l'estranger.

En el cas de pensionistes que porten a terme activitats per compte propi, es tenen en compte els ingressos derivats d'aquesta activitat, una vegada deduïdes les despeses atribuïbles segons la normativa comptable.<sup>190</sup>

En cas de reducció de la pensió d'invalidesa, es redueix en primer lloc el complement no contributiu que eventualment se satisfaci.

**3.** Les pensions d'invalidesa són compatibles amb altres pensions, però no amb la de jubilació. Així ho estableix l'article 173.1 LSS.

En cap cas la suma de pensions per invalidesa pot superar el 100 % de la base de càlcul de la pensió més elevada. Però la llei s'ocupa de dos supòsits de concurrència de diverses contingències invalidants, en els termes següents:

a) Si concorre una contingència per accident de treball o malaltia professional i una altra per accident no laboral o malaltia comuna, el càlcul de la pensió s'efectua de la manera següent:

I) Si la pèrdua de capacitat de treball derivada d'accident no laboral o malaltia comuna dona dret a pensió, se sumen ambdues.

II) Si no dona dret a pensió, el percentatge d'invalidesa per accident laboral o malaltia professional pot incrementar-se fins al màxim que resultaria si ambdues situacions de pèrdua de capacitat de treball tinguessin com a origen un accident no laboral o una malaltia comuna.

190. Article 21 RPI.

b) Si la persona assegurada ha percebut la prestació econòmica en forma de capital i després sofreix una nova reducció de la capacitat de guany a causa d'un accident de treball o una malaltia professional, de manera que, sumada a l'anterior, sigui igual o superior al 20 %, percebrà la prestació que li correspongui segons la disminució total. Però si la nova reducció és per accident no laboral o malaltia comuna, aplicarà el paràgraf anterior, si bé amb l'obligació de retornar el capital percebut; o bé l'assegurat podrà escollir de retenir el capital percebut, renunciant al fet que en la valoració de la nova reducció de capacitat de treball es consideri la primera invalidesa.

En relació amb la concurrència de patologies derivades d'origen diferent, la jurisprudència ha confirmat que no és possible la suma d'incapacitats:

Primer.- Aquesta Sala, en la sentència del 30 de gener de 2008, va estimar el recurs d'apel·lació formulat per la Sra. G. H. i li va reconèixer una pensió d'invalidesa del grau I.

Es partia de la base que en via administrativa s'havien reconegut a la Sra. G. H. lesions al genoll (25 %) i cervicals (15 %) en un total percentatge d'invalidesa del 36,25 % resultant d'aplicar el percentatge d'invalidesa del 15 % de les lesions cervicals a la capacitat residual de les lesions del genoll, és a dir, al 75 %, que donava un total de l'11,25, de manera que, sumant el 25 % i l'11,25 %, s'obtenia la xifra esmentada del 36,25 %.

La sentència també indica que, juntament amb aquestes lesions —que, tot i que no es deia expressament, són les derivades de l'accident de treball patit per l'assegurada l'any 1991—, cal valorar la incidència que, en l'estat general, tinguin les lesions dorsolumbars, i en valorar-les en un 35 % i sumar-les a les derivades de l'accident de treball superen el 66 % d'incapacitat.

Com ha posat en relleu la sentència del Tribunal Constitucional, en l'auto de 29 de gener de 2009 que resol l'incident de nul·litat diem que la sentència no suma lesions d'origen diferent quan en realitat no és així: les lesions quantificades en el 36,25 % provenen d'accident de treball i les lesions dorsolumbars no, i per tant, provenen d'un origen diferent.

Aquesta Sala, en la sentència 60-2006, del 25 d'octubre, assenyala que «les dues categories d'invalidesa (malaltia i accident de treball) estan sotmeses a un reglament diferent i, per tant, el grau d'incapacitat no es pot sumar, a menys que les patologies aparegudes posteriorment a l'accident de treball es puguin considerar una seqüela d'aquest accident». En el cas, la sentència anul·lada pel Tribunal Constitucional s'apartava d'aquest criteri en la mesura que venia a sumar el percentatge invalidador de les lesions cervicals i del genoll derivades de l'accident de treball amb les lumbar que deriven d'invalidesa malaltia, apartant-se, sense justificació, del criteri esmentat, que ara es ratifica.

Aquestes consideracions impedeixen sumar els percentatges d'invalidesa com va fer la sentència anul·lada, i en conseqüència la Sra. G. H. no pot



obtenir la pensió d'invalidesa per acumulació dels percentatges d'invalidesa malaltia i accident de treball, la qual cosa comporta la desestimació del recurs d'apel·lació i la confirmació de la sentència dictada pel Tribunal de Batlles (STSJA núm. 51/2010, del 22 de juliol de 2010).

**4.** El RPI regula complementàriament algunes situacions d'invalidesa específiques, com són ara:

- a) La pensió d'invalidesa en situació de pluriactivitat.<sup>191</sup> És a dir, quan la persona assegurada desenvolupa simultàniament una activitat assalariada i una activitat per compte propi. La regla general és que la pensió que aplica és la resultant d'addicionar la que correspongui pel treball assalariat i la que correspongui pel treball per compte propi.
- b) Les situacions prèvies a l'alta a la seguretat social.<sup>192</sup> Es tracta de regular situacions prèvies a l'alta a la seguretat social, als efectes de preveure que solament accedeixen a les prestacions d'invalidesa quan aquelles empitjorin i esdevinguin invalidants després de l'alta.
- c) La concurrència de diversos accidents laborals o malalties professionals.<sup>193</sup> Es distingeix quan la pèrdua de capacitat de treball afecta la mateixa funció (se sumen totes les incapacitats) o afecten diverses funcions (en què cadascuna de les incapacitats considera la capacitat residual).
- d) La concurrència de diversos accidents no laborals o malalties comunes.<sup>194</sup> Situació en la qual es valora el deteriorament en conjunt de l'organisme.

**5.** En arribar als 65 anys, la pensió d'invalidesa es transforma en pensió de jubilació, mantenint-se l'import si el d'aquesta darrera fos inferior.

**6.** Més enllà dels 65 anys no es pot percebre pensió d'invalidesa. La concurrència d'invalidesa passada aquesta data merita únicament la pensió de jubilació a què es tingui dret.

**7.** L'import màxim de les pensions d'invalidesa no pot ser superior a 2,5 vegades el salari mínim mensual oficial.

**8.** En termes generals, la pensió d'invalidesa es paga a continuació de la interrupció de les prestacions econòmiques per incapacitat laboral temporal.

Ara bé, cal subratllar el fet que, quan sigui apreciable l'existència d'una invalidesa derivada de malaltia, el moment en què haurà de començar el

191. Article 10 RPI.

192. Article 11 RPI.

193. Article 12 RPI.

194. Article 13 RPI.

pagament de la pensió serà precisament aquell en què deixin de pagar-se les prestacions de salari previstes a l'article 24 del Reglament tècnic, tal com es desprèn del contingut dels articles 1 i 3 del Reglament d'aplicació.

[...] A la vista del contingut d'aquests preceptes, no és procedent remetre els efectes de la possible declaració de la invalidesa malaltia a una data posterior, quan no hi ha solució de continuïtat entre la prèvia incapacitat transitòria i la subsegüent pèrdua parcial o total de la capacitat de guany (STSJA núm. 94-13, del 28 d'abril de 1994).

### 8.1.7. Capital de defunció<sup>195</sup>

1. El capital de defunció és l'import que té dret a percebre el familiar o altra persona que assumeixi les despeses relacionades amb l'òbit de l'assegurat.

2. Per tenir dret a la prestació, cal complir els requisits d'estar d'alta o en règim d'assimilat, així com els requisits de cotització (previstos als articles 117, 118 i 120 LSS) i, si la mort és conseqüència d'una malaltia comuna o d'un accident no laboral, haver cotitzat almenys 25 dies abans de la defunció, llevat dels casos següents:

- a) Si ha cotitzat entre 25 dies i menys de 12 mesos, haver cotitzat un període de quinze dies durant el mes anterior a la defunció.
- b) Si ha cotitzat entre 12 i 36 mesos, haver cotitzat un període de deu dies durant els dos mesos anteriors a la defunció.
- c) Si ha cotitzat entre 36 i 60 mesos, haver cotitzat un període de cinc dies durant els tres mesos anteriors a la defunció.
- d) Si ha cotitzat 60 mesos o més, no s'exigeix període previ de cotització durant els mesos immediatament anteriors a la defunció.

3. L'import màxim del capital de defunció és l'equivalent a tres vegades el salari mínim oficial.

4. D'acord amb el RRCD, en cas que siguin diverses les persones que hagin assumit despeses de l'òbit, el capital per defunció s'abonarà a la persona o persones que justifiquin haver-se fet càrrec de les despeses de seplel o incineració.

En cap cas podran beneficiar-se del capital de defunció els empresaris i persones jurídiques l'activitat de les quals estigui relacionada amb els serveis funeraris, o que tinguin una obligació legal o convencional de pagar-les.

195. Capítol sisè del títol II del llibre tercer.

### 8.1.8. Pensions de reversió

Les pensions de reversió són les destinades a compensar la pèrdua de guanys resultant de la defunció de la persona assegurada directa. Es divideixen en pensió de viduïtat i pensió d'orfenesa.

Quan concorri el beneficiari d'una pensió temporal de viduïtat amb un o diversos beneficiaris de pensions d'orfenesa, la suma dels respectius imports de pensió —inclosos els complements no contributius— no pot excedir el 100 % de la pensió, o del salari que percebia la persona assegurada difunta, o de la base de cotització que corresponia a l'assegurat si era un treballador per compte propi.

En canvi, si la persona que concorre en el cas anterior és beneficiària d'una pensió vitalícia, aleshores no té reducció de la pensió.

#### 8.1.8.1. Pensió de viduïtat<sup>196</sup>

1. La pensió de viduïtat, si la mort de l'assegurat és per causa de malaltia comuna o accident no laboral, requereix acreditar la següent cotització mínima a la branca general i a la branca jubilació:<sup>197</sup>

- 36 mensualitats dels darrers 48 mesos, si tenia menys de 30 anys;
- 60 mensualitats dels darrers 72 mesos, si tenia 30 anys o més;
- o 15 anys de cotització.

Si la defunció és per causa d'un accident laboral o d'una malaltia professional, no es requereix un període mínim de cotització.

2. Són beneficiaris de la pensió de viduïtat:

- a) El cònjuge supervivent o la parella unida en unió estable de parella en el moment de la defunció. Si la mort és derivada d'accident no laboral o malaltia comuna, cal que el matrimoni o la unió estable tinguin una vigència d'almenys dos anys abans de la defunció, o que hi hagi fills comuns.
- b) Les persones separades i divorciades, si el matrimoni o la unió estable ha tingut una durada d'almenys dos anys, o que hi hagi fills comuns, no s'hagin tornat a casar o a formar una nova unió estable i percebessin una pensió compensatòria o una pensió d'aliments o acreditin que la persona difunta assumia càrregues familiars que corresponen al cònjuge o parella supervivent.

196. Secció segona, Capítol setè, del Títol II del Llibre Tercer LSS.

197. Article 180 LSS, modificat a la Llei 9/2019.

Si concorren diverses persones en la mateixa situació, la pensió es distribueix entre elles prenent com a base el temps de convivència del matrimoni o de la parella de fet; en tot cas, el cònjuge o parella supervivent perceben com a mínim el 50 % de la pensió.<sup>198</sup>

En cas d'extinció del dret d'alguna d'aquestes persones que concorren amb altres a beneficiar-se d'una pensió de viduitat, el cònjuge vidu o parella de la unió estable que mantenia el vincle i la convivència en el moment de la defunció acumula la part de pensió que percebien aquelles. Això no opera en sentit invers, de manera que si qui perd el dret a pensió és el cònjuge o parella de la unió estable convivent en el moment de la defunció, aquest dret es perd i no l'acumulen els altres beneficiaris.

### 3. L'import de les pensions de viduitat és el següent:

a) Si el beneficiari té menys de 50 anys en el moment de la defunció (o entre 50 i 55 anys, però no cobra una pensió de viduitat vitalícia), percep una pensió de viduitat temporal equivalent al 50 % de la base de càlcul, amb un mínim del 60 % i un màxim del 120 % del salari mínim oficial, durant el període de temps següent:

- 30 mesos, si té menys de 30 anys;
- 54 mesos, si té entre 30 i 45 anys;
- 60 mesos, si té entre 45 i 55 anys.

b) Si el beneficiari té 55 anys o més, percep una pensió de viduitat vitalícia equivalent a la meitat de la pensió de jubilació que cobrava o hagués correspost a la persona difunta en el moment de la jubilació, sigui en forma de pensió periòdica, sigui en forma de capital.

Si el beneficiari té entre 50 i 55 anys i el matrimoni o la unió estable ha durat almenys 10 anys, també pot optar per la pensió vitalícia.

Les pensions de viduitat vitalícies tenen un complement no contributiu, a càrrec dels pressupostos de Govern, que possibilita que en cas que el beneficiari tingui entre 50 i 59 anys, aquelles arribin al 50 % del salari mínim oficial. Les condicions per a meritjar aquest complement no contributiu són:

- tenir residència legal a Andorra;
- que la suma de bases de cotització de la persona difunta sigui igual o superior a la suma de 240 mensualitats del salari mínim que en cada moment estigui vigent;

198. Article 186 LSS.

- que els ingressos del beneficiari siguin inferiors al salari global mensual mitjà dels assalariats.

D'acord amb el Reglament de pensions de viduïtat, es consideren ingressos de la persona interessada tots els que hagi percebut en concepte de rendes del treball, rendes d'activitats econòmiques, rendes de capital immobiliari, rendes de capital mobiliari, i els guanys i pèrdues de capital, tal com estan definides a la Llei 5/2014, del 24 d'abril, de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

Els ingressos s'acrediten a través d'una declaració en l'imprès previst a l'efecte, acompanyada de diversa documentació (article 7 RPV).

El complement no contributiu s'atorga per un període de 24 mesos, i es pot renovar indefinidament mentre la persona beneficiària compleixi les condicions de l'atorgament.

4. Són causes d'extinció de la pensió de viduïtat el fet de contreure matrimoni o formalitzar una unió estable de parella, i la mort del beneficiari.

5. La pensió de viduïtat és compatible amb qualsevol renda del treball o altra pensió percebuda pel beneficiari.

#### **8.1.8.2. Pensió d'orfenesa<sup>199</sup>**

1. Són beneficiaris de la pensió d'orfenesa:

- Mentre siguin menors de 18 anys, els fills d'un assegurat difunt, i els fills del cònjuge o parella supervivent si convivia amb l'assegurat difunt, en depenia econòmicament i no cobrava cap altra pensió d'orfenesa.
- Aquestes persones també poden ser beneficiàries entre els 18 i els 25 anys si cursen estudis i no perceben rendes regulars d'import igual o superior al salari mínim oficial anyal, o si estan discapacitades i no cobren pensió de solidaritat ni pensió per causa de discapacitat fora d'Andorra.

2. Per tenir dret al cobrament de la pensió, cal complir els requisits dels articles 117, 118 i 120 LSS (referents a estar en situació d'alta o assimilat i als requeriments de cotització) o haver cotitzat a la branca general com a mínim 12 mesos durant els darrers 18 abans de la defunció.

3. L'import de la pensió d'orfenesa és equivalent al 30 % del salari mínim oficial. La pensió pot acumular-se per la defunció del pare i la de la mare, si ambdós complien els requisits legals.

199. Secció tercera, capítol setè, del títol II del llibre Tercer LSS.

4. És causa d'extinció, a banda de la mort del beneficiari i la pèrdua dels requisits que justificaven el meritament, l'adopció de l'orfe.

5. La pensió d'orfenesa és compatible amb qualsevol renda de treball, fins als 18 anys, així com amb la percepció de prestacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, pensió d'invalidesa o viduitat.

## 8.2. Les prestacions econòmiques de la branca jubilació<sup>200</sup>

---

La prestació econòmica de jubilació consisteix en el pagament d'un capital o d'una pensió vitalícia a la persona beneficiària, en les condicions fixades en la llei.

### 8.2.1. Prestació econòmica de jubilació en forma de capital

1. Els requisits per obtenir la prestació econòmica de jubilació en forma de capital són:

- haver complert els 65 anys d'edat;
- haver cotitzat a la branca jubilació entre 60 i 180 mensualitats.

També pot optar-hi la persona que sigui beneficiària d'una pensió de jubilació d'import no superior al 5 % del salari mínim oficial.

2. L'import de la prestació consisteix en el retorn de les cotitzacions, actualitzades d'acord amb l'IPC (llevat que llei del pressupost disposi altrament).

### 8.2.2. Prestació econòmica de jubilació en forma de pensió

1. Els requisits per obtenir la prestació econòmica de jubilació en forma de pensió són:

- haver complert els 65 anys d'edat, o els 61 anys si s'han acumulat 480 mensualitats de cotització;
- haver cotitzat a la branca jubilació almenys 180 mensualitats.

2. Per a la determinació de l'import de la pensió s'aplica una fórmula l'efecte de la qual és modular l'increment de la pensió a mesura que s'adquireixen més punts de jubilació. La finalitat és atenuar el desequilibri entre les

200. Títol III del llibre tercer LSS.

cotitzacions i les prestacions en les pensions més elevades. Es defineixen els conceptes següents:

- preu de compra del punt, que és fixat anualment per la Llei del pressupost;
- punts de jubilació, que corresponen a l'import de la cotització mensual de jubilació dividit pel preu de compra del punt;
- preu de venda del punt, corresponent al valor que tenen els punts de jubilació adquirits en el moment de fixar la pensió de jubilació;
- punts pensionables, o punts adquirits en relació amb els mesos cotitzats

La pensió de jubilació es fixa d'acord amb les fórmules previstes a l'article 200 de la Llei 17/2008, mitjançant les quals els punts pensionables tenen un valor més baix com més se n'hagin adquirit. El valor varia en els llinars del 200 %, el 250 % i el 300 % del salari mínim oficial.

**3.** La revaloració de les pensions, del preu de venda i del preu de compra es pot calcular en funció de l'IPC, o d'un factor de sostenibilitat. Aquest darrer es calcula tenint en compte variables com l'IPC, la ràtio mitjana de cotitzacions per pensionista, el salari global mitjà cotitzat a la branca jubilació o el percentatge de cotització. En cap cas, però, la revaloració no podrà tenir valor negatiu.

**4.** La pensió de jubilació pot anticipar-se fins als 61 anys si s'ha cotitzat 40 anys i es deixa de treballar. S'aplica un coeficient reductor del 7 % per cada any o fracció fins a arribar als 65 anys.

**5.** La pensió de jubilació pot retardar-se més enllà dels 65 anys, sense, però, cap increment.

**6.** La percepció d'una pensió de jubilació és compatible amb la continuïtat amb el treball, llevat que el beneficiari no hagi complert els 65 anys. El pensionista cotitza a la branca general.

**7.** El pagament del capital o de la pensió de jubilació es porta a terme ordinàriament a partir de la recepció de la demanda de la persona assegurada en arribar a l'edat de 65 anys.

## 9. Miscel·lània

---

### Presentació

---

En aquest mòdul es clou l'estudi del sistema públic de protecció social, amb la consideració de diverses matèries que són objecte de normativa específica.

En primer lloc, estudiarem els convenis internacionals atorgats per l'Estat andorrà en matèria de seguretat social, els quals segueixen els paràmetres comunament acceptats en la comunitat internacional.

Segonament, ens referirem al dret sancionador en la matèria. Es descriuran els actes i les omissions tipificades en la LSS com a infracció, el seu autor responsable i les sancions associades.

En tercer lloc, farem algunes consideracions respecte als procediments administratius i judicials d'impugnació dels actes administratius dictats per la CASS en exercici de les seves competències.

I finalment, examinarem el tractament fiscal vinculat a la percepció de les prestacions del sistema, amb menció a algunes recents resolucions jurisprudencials que han estat dictades en aquesta matèria.

Els objectius principals que s'han d'assolir mitjançant l'estudi d'aquesta matèria són els següents:

1. Identificar els principis generals en què es basa el règim de cobertures i de pagament de prestacions en les situacions transfrontereres.
2. Conèixer les accions i omissions sancionables d'acord amb la LSS, així com les sancions associades per a cada tipus d'infractor.
3. Revisar les especialitats procedimentals dels processos d'impugnació administrativa i jurisdiccional dels actes resolts per la CASS.
4. Determinar les particularitats de la tributació de les prestacions reconegudes pel sistema, distingint segons s'apliqui l'impost sobre la renda de les persones físiques o l'impost sobre la renda dels no-residents.



## 9.1. Els convenis internacionals de seguretat social

---

D'acord amb l'article 15 LSS, els poders públics han d'adoptar les mesures adequades per estendre els beneficis de la seguretat social a les persones andorranes que treballin a l'estranger i la igualtat de tracte en aquestes matèries a les persones estrangeres que treballen al Principat d'Andorra. Entre altres mesures, han de promoure la ratificació o la concertació de convenis i de tractats internacionals.

Complimentat aquest mandat legal, el Principat d'Andorra ha conclòs tres convenis internacionals en l'àmbit de la seguretat social. Examinem seguidament els elements més significatius del seu contingut.

### 9.1.1. Conveni de seguretat social amb el Regne d'Espanya

1. El conveni va ser atorgat el 9 de novembre de 2001, fou aprovat pel Consell General el 14 de maig de 2002 i va entrar en vigor l'1 de gener de 2003.

Es tracta d'una actualització del Conveni hispanoandorrà de seguretat social del 14 d'abril de 1978. El nou conveni és fruit de les reunions de treball entre les delegacions oficials d'ambdós països iniciades l'any 1998 amb el propòsit d'actualitzar la normativa anterior, millorant i ampliant les cobertures.

2. El camp d'aplicació objectiu del conveni fa referència als aspectes legislatius que cada part preveu dins del seu ordenament jurídic i inclou les prestacions d'assistència sanitària tradicionals (maternitat, malaltia i accident de treball) i prestacions econòmiques (per incapacitat temporal, per malaltia, per accident de treball, per maternitat, invalidesa, jubilació, defunció, viduïtat i orfandat).

El camp d'aplicació subjectiu inclou els treballadors que estiguin coberts segons les legislacions respectives, així com els membres de les seves famílies i supervivents. En aquest sentit, desapareix el concepte de nacionalitat i es dona pas al de treballadors subjectes a les legislacions de seguretat social d'ambdós països.

Es reconeix formalment el principi d'igualtat de tracte, segons el qual els treballadors nacionals d'una de les parts contractants estan sotmesos i es beneficien de la seguretat social de l'altra part contractant en les mateixes condicions que els treballadors nacionals d'aquesta darrera part.

**3.** En l'apartat de prestacions d'assistència sanitària, el concepte central és el de residència: la institució competent del lloc de residència és qui en pren càrrec. Amb tres excepcions:

- els treballadors que resideixen en un estat i treballen en l'altre, que tenen l'opció d'escollir la cobertura sanitària d'un o de l'altre estat;
- els familiars que es troben temporalment al territori on el treballador presta els serveis laborals, essent l'estat en què es presten els serveis qui pren en càrrec les prestacions;
- els membres de missions diplomàtiques, oficines consulars i funcionaris públics, personal administratiu al servei de missions diplomàtiques i consulars, que igualment poden optar entre les dues legislacions.

El conveni regula, en el capítol 1 del seu títol III, altres qüestions d'interès transfronterer, com les prestacions d'assistència sanitària en casos d'estada temporal al territori de l'altra part, o el cas de les persones autoritzades a continuar el tractament mèdic en el territori de l'altra part.

**4.** En l'apartat de les prestacions econòmiques (incapacitat temporal per malaltia, accident de treball, maternitat, incapacitat permanent, jubilació, mort i supervivència), es poden totalitzar els períodes de cotització per l'obertura de drets, sempre que aquests no se superposin, i la institució de cada part determinarà el dret i calcularà la prestació segons la seva pròpia legislació. Les parts han de donar la prestació més favorable independentment del càlcul de l'altra part.

### **9.1.2. Conveni de seguretat social amb la República Francesa**

**1.** El Conveni va ser atorgat per les dues parts el 2 de desembre de 1999, fou aprovat pel Consell General el 14 de juny de 2001 i va entrar en vigor l'1 de juny de 2003.

El precedent d'aquest conveni internacional va ser l'«Arrangement général relatif a la coordination des dispositions de sécurité sociale françaises et andorranes», del 9 de juny de 1970. L'any 1997, el Govern d'Andorra va iniciar un període de negociacions amb les autoritats franceses a fi d'obtenir un conveni bilateral de seguretat social, que millorés i ampliés les disposicions de l'antic arranjament.

Entre les millores introduïdes es pot citar la llibertat d'accés a tot el sistema sanitari francès per als assegurats del règim andorrà, la millora en matèria d'obertura de drets o les prestacions servides en cas de maternitat i invalidesa, i l'opció oferta als estudiants andorrans d'assegurar-se o no en el sistema francès durant els estudis.

2. El Conveni reconeix igualment el principi d'igualtat en el tractament de les persones assegurades en qualsevol dels règims de seguretat social de les parts contractants.

3. Als efectes de l'assegurança de vellesa (jubilació), el conveni preveu el compliment del requisit de residència quan es compleix en el territori de l'altra part contractant, la totalització dels períodes d'assegurança complerts en cadascun dels dos estats i el dret de l'assegurat a rebre l'import més elevat d'entre els que corresponguin d'acord amb les legislacions internes de cada estat. Tant els assegurats com els supervivents tenen dret a percebre la seva pensió sigui quin sigui el seu lloc de residència.

4. També aplica la regla de la totalització dels períodes d'assegurança per l'obertura dels drets a les assegurances malaltia i maternitat, i en l'assegurança invalidesa.

5. El conveni es completa amb diverses disposicions sobre l'assegurança defunció (capítol V), l'assegurança accidents de treball i malalties professionals (capítol VI), prestacions familiars (capítol VII) i les disposicions financeres i finals (capítol VIII).

### 9.1.3. Conveni de seguretat social amb Portugal

1. El conveni va ser aprovat pel Consell General el 2 d'octubre de 1987. Tot i que l'edicta d'entrada en vigor no apareix al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*, sí apareix en el *Diário da República* de Portugal, número 161, del 16 de juliol de 1991.

2. El conveni estableix que aplica als treballadors ocupats en el territori d'una part contractant la normativa de seguretat social d'aquella part contractant, encara que no hi resideixin, o que l'empresari tingui el seu domicili social en un altre territori. S'exceptuen els desplaçaments de treballadors per treballs determinats, o els que efectuïn transports de passatgers o de mercaderies, que estaran subjectes a la llei del territori on estigui establerta la seva empresa.

3. En el títol III es contenen les disposicions particulars relatives a les prestacions de malaltia i maternitat, vellesa i supervivència, invalidesa, accidents de treball i malalties professionals.

## 9.2. Els expedients sancionadors<sup>201</sup>

---

### 9.2.1. Qüestions generals

Constitueixen infraccions administratives les vulneracions de les disposicions en matèria de seguretat social contingudes en la LSS.

Com és propi del dret administratiu sancionador, en matèria de seguretat social regeixen igualment els principis que ningú pot ser sancionat per infraccions que en el moment de produir-se no constituïen infracció, de prohibició de l'analogia i del *non bis in idem*, entre d'altres. La tramitació d'un procediment penal pels mateixos fets suspèn la tramitació del procediment administratiu, mentre el primer no sigui resolt.

Entre les facultats atribuïdes a la CASS en els expedients sancionadors, es preveu igualment l'adopció de les mesures cautelars que siguin necessàries per assegurar l'eficàcia de la resolució final. Aquestes mesures cautelars poden consistir en la prohibició de determinats tipus de conductes o en la desconvenció temporal dels professionals sanitaris, en ambdós casos per un període màxim d'un any.

Pel que respecta a la prescripció de les infraccions, les lleus prescriuen al cap d'un any, les greus al cap de tres anys i les molt greus al cap de cinc anys. El termini de prescripció s'interromp amb la incoació de l'expedient sancionador corresponent.

### 9.2.2. Les infraccions

Les infraccions a la LSS es classifiquen en faltes lleus, greus i molt greus. En funció del subjecte responsable, les principals faltes són les següents:

#### 9.2.2.1. Faltes lleus<sup>202</sup>

1. Són faltes lleus dels empresaris: presentar les altes i baixes dels assalariats fora de termini, presentar les declaracions d'accident laboral fora de termini i no retenir les quotes de cotització del salari a càrrec de la persona assalariada.

2. Són faltes lleus de les persones que treballen per compte propi: la presentació fora de termini de les altes i baixes mèdiques o de les declaracions d'ac-

201. Títol III del llibre quart LSS.

202. Article 238 LSS.

cident laboral, no presentar-se a les convocatòries de la CASS i el retard en la comunicació de les situacions que posen fi al pagament d'una prestació.

**3.** Són faltes lleus de les persones assalariades i de les persones sol·licitants o beneficiàries de prestacions: no presentar-se a les convocatòries de la CASS, presentar altes i baixes mèdiques fora de termini, i el retard en la comunicació de les situacions que posen fi al pagament d'una prestació.

**4.** És falta lleu dels prestadors de serveis de salut: la manca de col·laboració amb la CASS en l'obtenció de documentació exigible.

#### **9.2.2.2. Faltes greus<sup>203</sup>**

**1.** Són faltes greus dels empresaris: l'afiliació, alta o baixa d'una persona assalariada sense causa legal, el retard en la presentació del full de cotització d'entre 1 i 3 mesos, presentar una declaració falsa d'accident de treball, recuperar de la persona assalariada la quota de cotització a càrrec de l'empresa, procurar amb falsedat que un tercer obtingui una prestació i la no conservació dels suports que acrediten el compliment de les obligacions en matèria d'afiliació, altes o baixes.

**2.** Són faltes greus de les persones que porten a terme un treball per compte propi: afiliar-se o donar-se d'alta o de baixa sense causa legal, presentar una declaració falsa d'accident de treball, procurar falsament l'obtenció d'una prestació, col·laborar en faltes greus o molt greus dels prestadors de serveis de salut i la manca de col·laboració amb la CASS en l'obtenció de documentació exigible.

**3.** Són faltes greus de les persones assalariades, i dels sol·licitants o beneficiaris de prestacions: col·laborar en faltes greus o molt greus dels empresaris i obtenir falsament alguna prestació.

**4.** Són faltes greus dels prestadors de serveis de salut: obstruir la tasca de la CASS en l'obtenció de documentació exigible, prescriure indegudament baixes mèdiques, emetre certificats mèdics amb data retroactiva, vendre productes en indegut estat i incomplir reiteradament el conveni.

#### **9.2.2.3. Faltes molt greus<sup>204</sup>**

**1.** Són faltes molt greus dels empresaris: incomplir el deure d'afiliar i donar d'alta els assalariats dins del termini legal, declarar una falsa data de

203. Article 239 LSS.

204. Article 240 LSS.

contractació, presentar un full de cotització amb retard superior als tres mesos, falsejar el contingut de les cotitzacions, no ingressar els imports del salari del treballador retinguts en concepte de cotització i deduir del salari del treballador imports superiors als de la cotització.

2. Són faltes molt greus de les persones que treballen per compte propi: percebre prestacions de reembossament sense que s'hagin practicat els actes sanitaris i actuar fraudulentament per obtenir prestacions indegudes.

3. Són faltes molt greus de les persones assalariades, i dels sol·licitants de prestacions: percebre prestacions de reembossament sense que s'hagin practicat els actes sanitaris i actuar fraudulentament per obtenir prestacions indegudes.

4. Són faltes molt greus dels prestadors de serveis de salut: facturar o declarar actes mèdics no realitzats, cobrar honoraris superiors a les tarifes acordades amb la CASS i actuar fraudulentament per a fer obtenir prestacions indegudes.

### 9.2.3. Les sancions

1. Les sancions van des de l'advertiment fins a una multa per un import de 20.000 punts de jubilació, segons quina sigui la naturalesa de la infracció.<sup>205</sup> Per a la imposició de la sanció es tenen en compte els criteris següents: la intencionalitat i el grau de negligència de l'infractor, l'ànim de lucre il·lícit i la quantia del benefici obtingut, la reincidència, el nombre de persones treballadores i l'incompliment d'advertències prèvies.

2. Accessòriament, poden imposar-se com a sancions l'obligació de reembossar a la CASS les prestacions satisfetes a la persona treballadora, o indegudament percebudes per l'infractor, o la desconvenció del prestador de serveis de salut per un termini de 3 a 10 anys si la falta que se li imputa és molt greu. L'article 242 LSS estableix la individualització de la infracció i de la sanció corresponent segons el nombre de persones que s'hagin beneficiat de les prestacions indegudes.

3. L'article 241 LSS preveu la denúncia obligatòria al col·legi professional o al Govern, segons escaigui, de la presumpta comissió d'irregularitats en la prescripció o prolongació de prestacions mèdiques i sanitàries.

4. Quant a la prescripció de les sancions, les faltes lleus prescriuen en un any, les faltes greus en dos anys i les faltes molt greus en tres anys.

205. Article 245 LSS.

#### 9.2.4. El procediment sancionador<sup>206</sup>

L'expedient sancionador l'incoa la Direcció General de la CASS, amb període d'informació prèvia o sense, i es notifica a l'interessat. Pot instar-se d'ofici, a iniciativa pròpia o a instància de tercer.

Practicades les diligències oportunes, es notifica un plec de càrrecs, que ha d'incloure els fets imputats, la infracció presumpta i la proposta de sanció. En el termini de 10 dies hàbils l'interessat pot presentar les seves al·legacions.

La resolució és de la Direcció General de la CASS, i s'hi ha d'advertir dels recursos administratius i jurisdiccional que es poden formular en contra.

### 9.3. El procediment administratiu i jurisdiccional<sup>207</sup>

---

1. Les decisions de la Direcció General de la CASS, tant en els expedients sancionadors com en els expedients en matèria de seguretat social, poden ser recorreguts en via administrativa davant del Consell d'Administració de l'entitat, en el termini d'un mes a comptar de la seva notificació.

La decisió del Consell d'Administració exhaureix la via administrativa i obre la via jurisdiccional.

El transcurs d'un termini de dos mesos des de la interposició del recurs administratiu equival a una desestimació (silenci administratiu).

Contra les decisions expresses o tàcites del Consell d'Administració es pot interposar demanda jurisdiccional, davant la Batllia d'Andorra, en el termini d'un mes.

La LSS ha introduït com a novetat, respecte el règim anterior, que en el cas que la persona assegurada ho sol·liciti en el seu recurs, serà preceptiva la realització d'un nou informe mèdic quan el recurs tingui per objecte la valoració del seu estat de salut. El facultatiu haurà de ser un especialista, i no tenir cap vinculació amb les parts. Les despeses de l'informe seran, a més, a càrrec de la CASS en les seves dues terceres parts.

La Llei 6/2019 afegeix encara que si l'informe d'aquest facultatiu especialista no és coincident amb el de la Comissió de Valoració Mèdica de

206. Article 248 LSS i següents.

207. Títol IV del llibre quart LSS.

la CASS, la CASS pot demanar un tercer informe mèdic, elaborat per un tribunal mèdic compost per un metge de la CASS, el facultatiu especialista i un altre especialista nomenat pel Servei de Medicina Legal i Forense. L'informe d'aquest tribunal és vinculant per a la CASS pel que fa a les qüestions mèdiques.<sup>208</sup>

La interposició de qualsevol recurs no suspèn l'execució de la resolució impugnada, llevat que l'òrgan administratiu o judicial que l'ha de resoldre acordi la suspensió perquè la seva execució pugui comportar perjudicis de reparació difícil o impossible o quan s'aprecii que concorren causes de nul·litat de ple dret.

**2.** El RPA regula amb major detall els diferents procediments administratius en matèria de seguretat social: els expedients sancionadors, els expedients no sancionadors i els recursos administratius.

També regula el procediment de consultes,<sup>209</sup> segons el qual els empresaris i les persones afiliades a la CASS poden adreçar consultes relatives a la interpretació de l'articulat de la LSS. La consulta s'ha de fer per escrit i requereix identificar la persona o entitat sol·licitant, els antecedents i circumstàncies detallades de la consulta, la indicació dels preceptes legals que plantegen el dubte i, facultativament, una proposta de resolució. La consulta ha de ser resolta en el termini màxim d'un mes.

La resposta a la consulta té caràcter informatiu i no és susceptible de recurs. I el criteri emès per la CASS li és vinculant.

Tant les respostes a les consultes com les eventuais modificacions de criteri de la CASS han de ser objecte de publicitat.

**3.** Contra les decisions del Consell d'Administració, expresses o tàcites, pot interposar-se demanda jurisdiccional a la Batllia d'Andorra. El procediment jurisdiccional es regeix per la Llei de la jurisdicció administrativa i fiscal, del 15 de novembre de 1989.<sup>210</sup>

En primera instància, els processos contenciosos en matèria de seguretat social són jutjats per un sol batlle.<sup>211</sup>

La jurisprudència ha establert doctrina d'interès en relació amb els procediments jurisdiccionals en aquesta matèria. S'assenyala seguidament un extracte de les qüestions més significatives:

208. Article 257 LSS.

209. Capítol cinquè LPA.

210. Article 39.3 LQJ.

211. Article 49 LQJ.



a) Sobre la facultat revisora de la CASS sobre els seus propis actes:

Segon. La sentència d'aquesta Sala núm. 65-2005, d'11 de novembre, va examinar un supòsit similar al que es planteja en aquest procés, en què la CASS pretenia deixar sense efecte la matriculació i alta d'un assegurat voluntari. En conseqüència, és evident que són aplicables els mateixos criteris en els quals es va fonamentar aquella resolució. La sentència va declarar que:

«Com ja va declarar aquesta Sala en la sentència núm. 96-04, de 19 de gener de 1996, per a la revisió d'ofici d'un acte administratiu declaratiu de drets resulta necessari que la seva adopció hagi comportat una vulneració de l'ordenament jurídic i, en segon lloc, que l'Administració iniciï les actuacions encaminades a la revocació de l'acte il·legal, amb la preceptiva audiència de l'interessat, dins del termini establert per a la seva impugnació jurisdiccional. En efecte, només durant aquest període, en el qual l'acte no ha guanyat encara fermesa definitiva, pot l'Administració encetar els tràmits necessaris per tal de deixar sense efecte, per pròpia autoritat, un acte declaratiu de drets que resulta il·legal.

»Transcorregut aquest termini sense haver exercit la potestat de revisió d'ofici, l'Administració ha de procedir a impugnar l'acte que es reputa invàlid davant la jurisdicció administrativa, fent ús de les facultats que li atribueix l'article 23 de la seva llei reguladora, per tal que sigui aquesta darrera la que, previ el corresponent procés contradictori, examini la concurrència del vici denunciat i declari la invalidesa de l'acte.

»Tanmateix, la necessitat d'acudir a aquest tipus de procediment, que té per objecte assegurar el principi de seguretat jurídica, queda exclosa quan l'acte s'ha dictat prenent com a base dades o declaracions subministrades pel mateix interessat, que no resulten ajustades a la realitat dels fets, ja que en aquest cas no es tracta d'examinar la legalitat o il·legalitat de l'acte, és a dir, la verificació del criteri jurídic que ha presidit la seva adopció, sinó que es planteja la mera constatació que la situació de fet invocada per l'interessat no concorda amb la realitat.»

Tercer. En el cas que ara s'examina, la sentència apel·lada ha considerat que concorre el supòsit d'excepció que contempla el darrer dels paràgrafs que s'han transcrit, de manera que la CASS podia revisar per si mateixa la decisió d'afiliació del Sr. E. M. F. M., per la qual cosa la demanda plantejada era innecessària i incorria en un vici d'inadequació de procediment.

Aquesta argumentació no pot ser compartida per dos motius fonamentals. En primer lloc, perquè l'afiliació del Sr. E. M. F. M. no va obeir merament a declaracions inexactes o fraudulentos de l'interessat, sinó que allò que es planteja en realitat és una modificació del criteri jurídic de la CASS, que no va plantejar en aquell moment cap obstacle derivat de la naturalesa i funcions que desenvolupava l'assegurat, mentre que ara considera que la manca d'una situació de dependència o subordinació feia improcedent l'alta com a assegurat assalariat.

En segon lloc, perquè la possibilitat, en determinats supòsits, que l'Administració revisi per pròpia autoritat els seus actes declaratius de drets és una facultat i no una obligació, de manera que pot renunciar a aquesta prerrogativa i sol·licitar la intervenció dels tribunals, cosa que comportarà una major garantia per al ciutadà.

En conseqüència, no es pot considerar que existeixi en aquest cas una inadequació de procediment, per la qual cosa s'ha de revocar la sentència apel·lada i examinar la qüestió de fons que planteja la CASS (STSJA núm. 045-13, del 25 d'abril de 2014).

**b) A nivell dels criteris d'imposició de costes, els principis generals s'enuncien en la Sentència següent:**

Segon. La qüestió que és objecte de debat en aquest recurs ja ha estat examinada en anteriors resolucions d'aquesta Sala (sentències 95-32, del 6 de setembre de 1995; 95-48, del 19 de desembre del mateix any, i 96-04 i 96-05 del 19 de gener de 1996) en les quals s'afirmava que el criteri del venciment objectiu, atesa la diferent posició en què es troben l'Administració i els particulars recurrents, no sembla el més adequat en el procés contenciós administratiu, ja que pot retreure els ciutadans a l'hora de formular recursos contra aquella, de manera que cal atendre, malgrat la seva subjectivitat, al criteri de la temeritat o mala fe en la defensa de les respectives pretensions de les parts davant el Tribunal.

A més, en l'àmbit dels processos en matèria de seguretat social, s'afegia que el criteri de la temeritat ja havia estat recollit per l'antic Tribunal Administratiu i Fiscal (sentència de 15 de juliol de 1992), d'acord amb el que s'establí a l'article 25 del Reglament contenciós de la CASS, segons el qual el procés serà gratuït i sense despeses, a menys que el Tribunal posi, per judici motivat, totes o part de les costes a càrrec del recurrent que hagués abusat notòriament del seu dret de recurs (STSJA núm. 99-04, del 29 de gener de 1999).

## 9.4. Fiscalitat

---

En els apartats següents estudiarem quin tractament fiscal rep la percepció de prestacions de la seguretat social en els dos impostos directes sobre la renda regulats al Principat d'Andorra: l'impost sobre la renda de les persones físiques, i l'impost sobre la renda dels no-residents.

### 9.4.1. Impost sobre la renda de les persones físiques

La Llei 5/2014, del 24 d'abril, de l'impost sobre la renda de les persones físiques, és la norma reguladora de la matèria. El seu article 4 descriu com a fet generador de l'impost la percepció de rendes per part de l'obligat

tributari, amb independència del lloc on s'hagin produït. L'impost grava les persones físiques residents fiscals a Andorra, entenent per aquestes les que romanguin més de 183 dies durant l'any natural en territori andorrà, o que hi tinguin radicat el nucli principal o la base de les seves activitats o els seus interessos econòmics, de manera directa o indirecta.

Entre les rendes subjectes a impost, l'article 12 LIRPF regula les anomenades rendes del treball, que conceptua com totes les contraprestacions o utilitats, sigui quina sigui la seva denominació o naturalesa, que derivin directament o indirectament del treball personal o de la relació laboral i que no tinguin caràcter de rendes d'activitats econòmiques. En particular, són rendes de treball els sous i salaris, les prestacions per desocupació involuntària, les dietes i despeses de viatge que estiguin sotmeses a cotització a la CASS, el preavis i totes les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador, i particularment, l'apartat 2 del citat article 12 inclou, pel que aquí interessa:

- les pensions i altres prestacions similars, de caràcter públic o privat, derivades d'una ocupació anterior, quan siguin percebudes pel mateix treballador;<sup>212</sup>
- les prestacions percebudes en aplicació de la normativa de serveis socials i sociosanitaris.<sup>213</sup>

Tanmateix, l'apartat g) del citat article 12.2 LIRPF estableix que «no es consideren rendes les prestacions percebudes en concepte de reembossaments satisfets per la Caixa Andorrana de Seguretat Social [...] amb la finalitat de cobrir les despeses mèdiques, sanitàries, hospitalàries, d'internament, així com les despeses de desplaçament i les d'allotjament establertes per la Llei de la Caixa Andorrana de Seguretat Social, així com la seva normativa reguladora».

Queda clar, doncs, que la percepció de prestacions de reembossament no constitueix un fet generador de l'impost.

Per exclusió, doncs, sí que esdevé fet generador la percepció de les prestacions econòmiques que satisfà la CASS: per incapacitat temporal, per maternitat i adopció, per invalidesa, per defunció, per viduïtat, per orfenesa i per vellesa.

Ara bé, algunes d'aquestes prestacions, tot i estar subjectes a l'impost, n'estan exemptes de pagament.<sup>214</sup> Es tracta de:

212. Article 12.2.c) LIRPF.

213. Article 12.2.g) LIRPF.

214. Article 5 LIRPF.

- les prestacions que satisfan les entitats públiques com a conseqüència d'incapacitat permanent absoluta o invalidesa;
- les prestacions de viduitat satisfetes per entitats públiques;
- les prestacions d'orfenesa satisfetes per entitats públiques.

En conclusió, tributen amb normalitat a l'IRPF aquelles prestacions econòmiques satisfetes per la CASS que, com la pensió de jubilació o les prestacions per incapacitat temporal o maternitat, són essencialment substitutives del salari o dels rendiments econòmics del treball per compte propi, mentre que resten exemptes aquelles prestacions que, amb caràcter general, tenen més aviat naturalesa indemnitzatòria.

#### 9.4.2. Impost sobre la renda dels no-residents

Aquest tribut està regulat per la Llei 94/2010, del 29 de desembre, de l'impost sobre la renda dels no-residents fiscals. En són obligats tributaris les persones físiques i les persones jurídiques no residents al Principat, sempre que obtinguin rendes generades en territori andorrà.

D'acord amb l'article 9 LIRNR, són generades a Andorra les rendes, entre d'altres, que provinguin de drets exercitables o utilitzables al Principat.

L'article 12.2 LIRNR qualifica de rendes del treball les pensions i altres prestacions similars, quan derivin d'una ocupació prestada en territori andorrà. Es consideren pensions les remuneracions públiques o privades satisfetes per raó d'una ocupació anterior, amb independència de si són percebudes pel mateix treballador o per una altra persona. Aquestes rendes no estan exemptes.

Tanmateix, l'article 36 bis LIRNR estableix un règim especial dels treballadors fronterers i temporers en virtut del qual els treballadors no-residents fiscals contractats per empreses establertes al Principat poden tributar, si exerceixen aquesta opció, d'acord amb les normes generals de la LIRPF.

Respecte aquest règim especial, el Departament de Tributs i Fronteres ha resolt així la següent consulta vinculant:

Que aproximadament des del 7 de juliol de 1997 fins al 25 d'abril de 2005 ha estat treballant en règim d'assalariat per diferents empreses andorranes, amb un permís de treball de fronterer.

Que des del 17 d'agost de 2005 fins al 30 de novembre de 2011 ha estat beneficiari d'una pensió d'invalidesa del grup 1 de l'anterior normativa de seguretat social, reconeguda per la Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS), pensió que a partir de l'1 de desembre de 2011 s'ha qualificat com del grup 1 A3, atès que no pot efectuar cap activitat laboral i que la CASS el satisfà mensualment.

Que no és resident fiscal al Principat.

Que, d'acord amb l'article 36 bis de la Llei 94/2010, del 29 de desembre, de l'impost sobre la renda dels no-residents fiscals (LIRNR), s'estableix un règim especial de treballadors fronterers, al qual es poden acollir aquells treballadors no residents fiscals contractats per empreses residents al Principat. Alhora, d'acord amb l'article 12.2 LIRNR, tenen la consideració de rendes del treball obtingudes per un no resident al Principat: «a) Les pensions i altres prestacions similars, quan derivin d'una ocupació prestada en territori andorrà o quan siguin satisfetes per una persona o entitat resident fiscal en el territori andorrà o per un establiment permanent situat en aquest territori. Es consideren pensions les remuneracions públiques o privades satisfetes per raó d'una ocupació anterior, amb independència que siguin percebudes pel mateix treballador o per una altra persona.»

Que, a efectes del cas personal del consultant, la pensió d'invalidesa que rep de la CASS s'adiu amb la definició de pensió o prestació similar que deriva d'una ocupació prestada al Principat i que, a més, és satisfeta per una entitat resident fiscal a Andorra, en els termes exigits per l'article 36.bis i 1 i 2 de la LIRNR, i que és igualment cotitzada a la CASS.

Tot el que s'ha exposat ho ha estat a efectes que aquesta Direcció de Tributs i Fronteres emeti el seu parer al respecte de la consulta tributària que es formula a continuació, d'acord amb el següent:

#### QÜESTIÓ PLANTEJADA

Atesos els antecedents formulats, i l'origen i vicissituds de les rendes del treball que actualment percep el consultant d'una entitat resident al Principat d'Andorra, l'objecte de la consulta és saber si pot adherir-se, a partir d'aquest mateix exercici 2015 i cap al futur, al règim especial de treballadors fronterers de l'IRNR, previst a l'article 36 bis de la LIRNR, de manera que la CASS efectui, si escau, la retenció de les rendes del treball a efectes de la llei derivades de la pensió d'invalidesa en la forma prevista al citat article, en concret d'acord amb el contingut del seu paràgraf 2.

Per tant, d'acord amb el contingut de l'article 65 de la Llei de bases de l'ordenament tributari i 25 del Reglament d'aplicació dels tributs, vulgui tenir-se per formulada la corresponent consulta tributària davant el Departament de Tributs i Fronteres, i d'acord amb els antecedents i l'objecte exposats, vulguin contestar-la d'acord amb allò previst a l'article 26 de l'esmentat Reglament.

#### RESPOSTA

(.....)

Atès el contingut dels articles esmentats anteriorment, entenem que la renda que percep la persona no resident a Andorra derivada d'una pensió d'invalidesa satisfeta per la Caixa Andorrana de Seguretat Social està subjecta a l'impost sobre la renda dels no-residents fiscals.

Amb referència al règim especial dels treballadors fronterers i temporers esmentat anteriorment, cal dir que és un règim destinat als treballadors no residents fiscals contractats per empreses residents o establertes al Principat d'Andorra i únicament per les rendes derivades d'aquesta relació laboral. Per tant, atès que el consultant no és actualment un treballador contractat per una empresa resident o establerta al Principat d'Andorra, no es pot acollir al règim especial en qüestió (CV0003-2015, del 7 de maig de 2015).

### **9.4.3. Convenis per evitar la doble imposició**

El model OCDE de conveni per evitar la doble imposició, en el qual s'inspiren els convenis atorgats per Andorra, regula el règim de tributació de les rendes percebudes pels residents en un estat quan les satisfà l'altre estat part del conveni. Concretament, el seu article 18 disposa que les pensions i restants remuneracions similars pagades a un resident en un estat contractant per un treball dependent anterior només pot sotmetre's a imposició en aquest estat.

Conseqüentment, els residents fiscals al Principat que perceben pensions de països amb els quals Andorra té establert un conveni per evitar la doble imposició, només podrien tributar a Andorra, d'acord amb la LIRPF, i no poden ser objecte de retenció en l'estat des del qual es paga la pensió.





# UNIVERSITAT D'ANDORRA

Aquest manual posa a l'abast del públic els continguts d'una assignatura oferta dins del marc del màster en Dret de la Universitat d'Andorra. Es tracta d'una visió general de la regulació jurídica del Dret laboral i del Dret de la Seguretat Social aplicables al Principat d'Andorra, en la mesura necessària per plantejar degudament i resoldre els conflictes que apareixen amb més freqüència en aquests àmbits. Presenta els principals aspectes directament vinculats amb el Dret del treball material aplicable al

Principat i el seu desplegament normatiu, com també una exposició completa de la regulació del sistema públic de protecció social vigent al país, incloent-hi el desenvolupament normatiu i la doctrina jurisprudencial que complementa i interpreta aquesta regulació. El completen les referències a altres àmbits normatius, com els procediments administratius i jurisdiccionals, els convenis internacionals, o la fiscalitat andorrana sobre les prestacions que concedeix el sistema públic.



9 789992 032268

ISBN 978-99920-3-226-8