

Andorra*

* Información actualizada con fecha de septiembre de 2019

ANEXO TEXTOS LEGALES**

** Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

La Constitución del Principado de Andorra (14 de marzo de 1993)

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 6.

1. Todas las personas son iguales ante la ley. Nadie puede ser discriminado por razón de nacimiento, raza, sexo, origen, religión, opinión, o cualquier otra condición personal o social.
2. Los poderes públicos han de crear las condiciones para que la igualdad y la libertad de los individuos sean reales y efectivas.

2 Libertad de elección de empleo



Artículo 29.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la promoción a través del trabajo, a una remuneración que garantice al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, así como a la limitación razonable de la jornada laboral, al descanso semanal y a las vacaciones pagadas.

Ley 31/2018 de Relaciones Laborales (6 de diciembre de 2018)

3 Igualdad y no discriminación



Artículo 4. Principios generales

1. Tanto el empresario como la persona asalariada deberán obrar de buena fe en la ejecución del contrato y evitar cualquier abuso de derecho, conducta antisocial o discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, discapacidad, orientación sexual, origen, religión, opinión o cualquier otra condición personal, social o cultural, y también de afiliación, o no afiliación, a una organización sindical o política. Serán nulas las cláusulas que constituyan un acto de discriminación, y cualquiera de las partes, individual o colectivamente, podrá solicitar la declaración de nulidad de las mismas a los tribunales.

Artículo 160. Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

4. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones en materia de retribuciones, formación, promoción y otras condiciones de trabajo, por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, origen, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición personal, social o cultural, o de afiliación, o no, a una organización sindical o política, por la condición de delegado de los asalariados, miembro del comité de empresa, asalariado con mandato o delegado sindical con representación en el comité de empresa o que sea delegado de los asalariados.

2 Libertad de elección de empleo



Artículo 57. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas que superen la duración máxima de la jornada ordinaria legal o establecida en el contrato de trabajo o por convenio colectivo.

3. Se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias a los menores de dieciocho años y a las asalariadas embarazadas o durante el período de cuidado y atención de su hijo menor de hasta nueve meses.

3 Igualdad salarial



Artículo 69. Prestación de la empresa

2. En el momento de satisfacer el salario, dar instrucciones, organizar el trabajo o proveer a los asalariados de los medios necesarios para el desarrollo de su trabajo, la empresa deberá respetar los principios de igualdad y de no discriminación, y proveer a todos los asalariados del material adecuado para el trabajo que deben realizar.

4 Protección de la maternidad



Artículo 31. Suspensión del contrato de trabajo

1. La suspensión del contrato de trabajo, en los supuestos previstos por la presente Ley, dará derecho a la persona asalariada a ausentarse del trabajo, sin percibir su salario, y a reincorporarse al mismo puesto de trabajo en la empresa y con las mismas condiciones, al finalizar el plazo de suspensión.

2. El contrato de trabajo quedará en suspenso por las siguientes causas:

- b) Descanso por maternidad, paternidad, o, para la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña, adopción o acogida familiar.
- c) Descanso por riesgo durante el embarazo.
- f) Excedencia por cuidado de familiares y excedencia pactada.

Artículo 33. Descanso por maternidad

1. La relación laboral quedará en suspenso durante veinte semanas por causa de descanso por maternidad. En caso de parto múltiple, el período se ampliará en dos semanas más por cada hijo, así como en el supuesto de discapacidad reconocida debidamente de la madre, con un grado de menoscabo del 60 % o más, o de discapacidad del niño o niña dictaminada por un médico pediatra que haya otorgado un convenio con la Caja Andorrana de Seguridad Social, en todos los casos de acuerdo con el baremo de la Comisión Nacional de Valoración (Conava).

2. Este período de descanso por maternidad podrá iniciarse a elección de la madre, desde la misma fecha del parto o durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha prevista del parto. No obstante, si durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha prevista del parto la madre debe hacer reposo por prescripción facultativa, se empezará a contabilizar el período de descanso por maternidad a partir de la fecha del parto, y el tiempo anterior se computará como baja por enfermedad. En el caso de parto prematuro, el período que va entre el parto efectivo y la fecha inicialmente prevista para el parto se computará como baja por enfermedad.

3. A partir de la sexta semana a contar de la fecha del parto, o de la fecha en que debería haber tenido lugar, en caso de parto prematuro, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña podrá, si así lo decidieran conjuntamente, substituir a la madre y disfrutar del resto del descanso por maternidad del que puede disfrutar la madre, de manera ininterrumpida.

4. En este supuesto, antes de iniciarse el período de descanso por maternidad o durante el mes posterior a la fecha del parto, tanto la madre como el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña deberán notificar por escrito a la Caja Andorrana de Seguridad Social y a las empresas donde trabajen esta previsión, que únicamente podrá hacerse efectiva con la certificación médica que asegure que la reincorporación de la madre a sus funciones no conlleva ningún peligro o riesgo para su salud.

5. En caso de fallecimiento de la madre, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña, automáticamente y sin ninguna notificación previa, podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período de descanso por maternidad.

6. El plazo de suspensión por maternidad computará a efectos de vacaciones y del cálculo de antigüedad en la empresa.

Artículo 34. Descanso por paternidad o para la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña

1. La relación laboral quedará en suspenso, para el padre o la pareja que haya reconocido al niño o niña, durante cuatro semanas por causa de descanso. Este período podrá ser ampliado hasta una semana más cuando el niño o niña tenga una discapacidad dictaminada por un médico pediatra que haya suscrito un convenio con la Caja Andorrana de Seguridad Social, de acuerdo con el baremo de valoración de la Comisión Nacional de Valoración (Conava).

2. Antes de iniciarse el período de descanso, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña deberá notificar por escrito a la empresa en la que presta sus servicios el período en que desea hacer uso de este derecho. La empresa deberá notificarlo a la Caja Andorrana de Seguridad Social.

3. El período de descanso para el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña podrá iniciarse al día siguiente a la finalización del período regulado en el artículo 67.1.d), y, a más tardar, al día siguiente en que la madre haya finalizado su período de descanso por maternidad.

4. El plazo de suspensión para el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña computará a efectos de vacaciones y del cálculo de antigüedad en la empresa.

Artículo 35. Descanso por adopción

1. La relación laboral quedará en suspenso durante veinte semanas por causa de descanso por adopción, y en caso de adopción múltiple, el período se ampliará en dos semanas más por cada hijo adoptado, así como en el supuesto de discapacidad reconocida de alguno de los adoptantes, con un grado de menoscabo del 60 % o más, o de discapacidad del niño o niña dictaminada por un médico pediatra que haya otorgado un convenio con la Caja Andorrana de Seguridad Social, de acuerdo con el baremo de valoración de la Comisión Nacional de Valoración (Conava).

2. Podrán disfrutar de este período de descanso, indistintamente, cualquiera de las dos personas adoptantes, si procede, de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y sin que la duración total conjunta del período de descanso pueda superar el período previsto.

3. Antes de iniciarse el período de descanso por adopción, las dos personas adoptantes que deseen disfrutar del mismo deberán notificar por escrito cómo se distribuirá el período de descanso a la Caja Andorrana de Seguridad Social y a las empresas en las que trabajen.

4. El período de descanso por adopción se aplicará a todos los casos de adopciones, tanto nacionales como internacionales, excepto si el niño o niña adoptado es el hijo de una de las personas adoptantes.

5. El período de descanso por adopción empezará a contarse:

a) En el caso de una adopción nacional, a partir de la fecha de notificación del auto del juez que pronuncie la preadopción, o, en su caso, la adopción directa.

b) En el caso de una adopción internacional, a partir de la fecha de notificación del documento oficial que pronuncie la adopción, otorgado por la autoridad competente del país de origen del niño o niña adoptado.

6. El plazo de suspensión por adopción computará a efectos de vacaciones y del cálculo de antigüedad en la empresa.

Artículo 67. Permisos retribuidos

1. La persona asalariada tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, percibiendo la totalidad de su salario fijo, por las causas y durante los plazos siguientes:

a) Durante los nueve meses siguientes a la fecha del parto, el progenitor encargado del cuidado y la atención de su hijo menor estará autorizado a ausentarse de su puesto de trabajo a tal efecto durante el 25 % de su jornada de trabajo, que podrá distribuirse en dos períodos diarios iguales o, con el acuerdo de la persona asalariada y del empresario, en un único período diario. En caso de hijos gemelos, la ausencia del puesto de trabajo podrá darse durante el 37,5 % de la jornada de trabajo. La persona asalariada podrá solicitar la compactación de estos porcentajes con el acuerdo del empresario.

d) Cuatro días naturales en caso de alumbramiento de la esposa de la persona asalariada o la persona con quien está unida en una situación legal o de hecho equivalente, o de adopción. En caso de cesárea, el permiso será de cinco días naturales.

2. Los permisos retribuidos computarán a efectos de vacaciones y antigüedad.

Artículo 68. Permisos no retribuidos

1. La persona asalariada tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, aunque sin percibir su salario, notificándolo previamente a la empresa, por las causas y durante los plazos siguientes:

c) Dos días naturales complementarios en caso de alumbramiento de la esposa o la pareja legal o de hecho equivalente de la persona asalariada, o de adopción.

2. Los permisos no retribuidos computarán a efectos de vacaciones y antigüedad. No obstante, en lo referente al permiso establecido en el apartado e) del párrafo 1, computará a efectos de antigüedad, pero solo computarán a efectos de vacaciones los cuatro primeros meses.

Artículo 84. Despido no causal

3. Si a una asalariada embarazada se le comunicara su despido no causal, deberá notificar su estado a la empresa en el plazo máximo de diez días laborables, por medio de cualquier conducto fehaciente de los fijados en el artículo 90.1, y adjuntar al mismo un certificado médico que lo acredite. Una vez realizada la notificación mencionada y no aceptado el despido por la asalariada, el aviso de despido se considerará nulo y sin efecto.

5 Liciencia de paternidad



Artículo 85. *Despido por causas objetivas*

3. Si una asalariada embarazada recibiera la notificación de su despido y no lo aceptara, deberá notificar su estado a la empresa en el plazo máximo de diez días laborables, por medio de cualquier conducto fehaciente de los fijados en el artículo 90.1, y adjuntar al mismo un certificado médico que lo acredite. Una vez realizada la notificación mencionada y no aceptado el despido por la asalariada, el aviso de despido se considerará nulo y sin efecto.

Artículo 92. *Indemnizaciones*

2. El despido injustificado, improcedente o realizado de forma indebida de una asalariada embarazada conllevará una indemnización no inferior a tres meses de salario por año de servicio en la empresa. Para fijar la cuantía de la indemnización de la asalariada embarazada, se tendrá presente el perjuicio económico que pueda derivarse de la falta de percepción del salario y de las prestaciones de la Caja Andorrana de Seguridad Social correspondientes al descanso por maternidad, así como los gastos farmacéuticos y sanitarios eventuales que, como consecuencia de una pérdida de derechos en la Caja Andorrana de Seguridad Social, deba satisfacer la asalariada.

Artículo 34. *Descanso por paternidad o para la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña*

1. La relación laboral quedará en suspenso, para el padre o la pareja que haya reconocido al niño o niña, durante cuatro semanas por causa de descanso. Este período podrá ser ampliado hasta una semana más cuando el niño o niña tenga una discapacidad dictaminada por un médico pediatra que haya suscrito un convenio con la Caja Andorrana de Seguridad Social, de acuerdo con el baremo de valoración de la Comisión Nacional de Valoración (Conava).
2. Antes de iniciarse el período de descanso, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña deberá notificar por escrito a la empresa en la que presta sus servicios el período en que desea hacer uso de este derecho. La empresa deberá notificarlo a la Caja Andorrana de Seguridad Social.
3. El período de descanso para el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña podrá iniciarse al día siguiente a la finalización del período regulado en el artículo 67.1.d), y a más tardar, al día siguiente en que la madre haya finalizado su período de descanso por maternidad.
4. El plazo de suspensión para el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al niño o niña computará a efectos de vacaciones y del cálculo de antigüedad en la empresa.

Artículo 67. *Permisos retribuidos*

1. La persona asalariada tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, percibiendo la totalidad de su salario fijo, por las causas y durante los plazos siguientes:
 - a) Durante los nueve meses siguientes a la fecha del parto, el progenitor encargado del cuidado y la atención de su hijo menor estará autorizado a ausentarse de su puesto de trabajo a tal efecto durante el 25 % de su jornada de trabajo, que podrá distribuirse en dos períodos diarios iguales o, con el acuerdo de la persona asalariada y del empresario, en un único período diario. En caso de hijos gemelos, la ausencia del puesto de trabajo podrá darse durante el 37,5 % de la jornada de trabajo. La persona asalariada podrá solicitar la compactación de estos porcentajes con el acuerdo del empresario.
 - d) Cuatro días naturales en caso de alumbramiento de la esposa de la persona asalariada o la persona con quien está unida en una situación legal o de hecho equivalente, o de adopción. En caso de cesárea, el permiso será de cinco días naturales.
2. Los permisos retribuidos computarán a efectos de vacaciones y antigüedad.

Artículo 68. *Permisos no retribuidos*

1. La persona asalariada tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, aunque sin percibir su salario, notificándolo previamente a la empresa, por las causas y durante los plazos siguientes:
 - c) Dos días naturales complementarios en caso de alumbramiento de la esposa o la pareja legal o de hecho equivalente de la persona asalariada, o de adopción.
2. Los permisos no retribuidos computarán a efectos de vacaciones y antigüedad. No obstante, en lo referente al permiso establecido en el apartado e) del párrafo 1, computará a efectos de antigüedad, pero solo computarán a efectos de vacaciones los cuatro primeros meses.

7 Cuidados



Artículo 40. Excedencias

1. Excedencia por cuidado de familiares:

- a) La persona asalariada que lleve más de tres años al servicio de la empresa tendrá derecho a solicitar y obtener una excedencia, por plazo desde un mes hasta dos años, como máximo, sin percibir salario, por causa del nacimiento o la adopción de un hijo, por causa de acogida familiar o por el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan llevar una vida autónoma o sean dependientes.
- b) La reincorporación se realizará al mismo grupo profesional, teniendo en cuenta el grado de responsabilidad y la remuneración. En caso contrario, por acuerdo de las partes, la reincorporación podrá realizarse a un grupo profesional en el que haya vacantes, garantizando la remuneración correspondiente al grupo profesional. A los efectos de la presente Ley, se entenderá por grupo profesional el que conste como tal en la Clasificación Nacional de Ocupaciones.
- c) La notificación se realizará dentro de los seis meses anteriores o posteriores al nacimiento, adopción o acogida, previo aviso con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista del inicio de la excedencia. No será necesario el previo aviso en el supuesto de que, por defunción del cónyuge o la pareja legal o de hecho equivalente, la persona asalariada deba ocuparse del niño o niña nacido, adoptado o acogido.

Artículo 67. Permisos retribuidos

1. La persona asalariada tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, percibiendo la totalidad de su salario fijo, por las causas y durante los plazos siguientes:

- e) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge de la persona asalariada, de la persona con quien está unida en una situación legal o de hecho equivalente, de ascendientes y descendientes dentro del primer grado de consanguinidad y adopción, y de hermanos de la persona asalariada. En caso de que la enfermedad grave o la intervención quirúrgica sea de un hijo a su cargo o un niño, niña o adolescente acogido menor de dieciocho años, el permiso será de cuatro días naturales.

Artículo 68. Permisos no retribuidos

1. La persona asalariada tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, aunque sin percibir su salario, notificándolo previamente a la empresa, por las causas y durante los plazos siguientes:

- e) De uno a cuatro meses, prorrogables por períodos iguales hasta dos años como máximo, en caso de enfermedad muy grave u hospitalización de larga duración de un hijo menor de dieciocho años que requiera la presencia continuada de uno de sus progenitores. En tal caso, la persona asalariada deberá presentar al empresario un certificado médico que acredite la gravedad de la situación y, si procede, la justificación de las prórrogas que puedan solicitarse.

2. Los permisos no retribuidos computarán a efectos de vacaciones y antigüedad. No obstante, en lo referente al permiso establecido en el apartado e) del párrafo 1, computará a efectos de antigüedad, pero solo computarán a efectos de vacaciones los cuatro primeros meses.

Artículo 81. Igualdad y conciliación de la vida laboral y personal

1. Con el objeto de promover medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y personal de los asalariados, los ministerios encargados del trabajo y de los asuntos sociales crearán un distintivo para acreditar y reconocer a las empresas que destaquen por su aplicación en políticas de igualdad de trato y de oportunidades reales y efectivas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como en la aplicación de políticas encaminadas a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que trabajen en las mismas.

2. Con el objeto de obtener este distintivo, cualquier empresa, tanto si es de titularidad pública como si es de titularidad privada, deberá presentar al Departamento de Trabajo un balance sobre las medidas implantadas y los resultados obtenidos en materia de igualdad y de conciliación de la vida laboral y personal.

3. La denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para obtenerlo, y también las facultades derivadas de la obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan, se desarrollarán reglamentariamente.

4. Para el otorgamiento de este distintivo deberán tenerse en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos directivos, entre los técnicos y entre los demás grupos profesionales, las medidas concretas para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, la igualdad en materia retributiva y de condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.



Artículo 54. Jornada de trabajo

1. Jornada legal ordinaria:

- a) En todas las empresas públicas, parapúblicas y privadas, cualquiera que sea su naturaleza, la jornada legal ordinaria de trabajo para los asalariados es de 40 horas semanales de trabajo efectivo.
- b) Siempre y en todo caso, el régimen de la jornada legal ordinaria de trabajo se entenderá sin perjuicio de cualquier otra jornada más favorable para la persona asalariada, que pueda establecerse por disposición legal o bien por acuerdo o convenio colectivo de empresa, o mediante pacto entre la empresa y la persona asalariada.
- c) La empresa podrá ordenar modificaciones del horario de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, comunicándolo a la persona asalariada con un preaviso de siete días naturales, salvo en casos de emergencia o fuerza mayor.

2. Exclusiones:

Quedan excluidos del régimen de jornada legal establecido, de las jornadas especiales en cómputo anual del artículo 55, de las obligaciones de control dispuestas en el artículo 59 y del régimen de descanso diario del artículo 60:

- b) Los asalariados del sector sanitario o sociosanitario que realicen guardias de atención continuada, y las **personas empleadas en el servicio doméstico**, los vigilantes nocturnos y el servicio de portería cuando tengan fijado su domicilio en el mismo lugar de la prestación, que deberán respetar, sin embargo, el descanso semanal mínimo de una jornada completa.

Artículo 59. Planificación horaria y registro de horas

1. Todas las empresas tendrán a disposición de los asalariados el plan de trabajo horario de cada uno de ellos o de cada turno de servicio, que fijará las horas de trabajo que deben realizarse y el tiempo de descanso o de comidas, y un registro de horas en el que se señalarán las horas extraordinarias y los días festivos del calendario laboral trabajados, así como las vacaciones realizadas y las ausencias. En los supuestos de aplicación de un cómputo horario previsto en el artículo 55, las empresas tendrán a disposición de los asalariados el plan horario previsto y anotarán el horario practicado en el registro de horas.
2. Los asalariados recibirán mensualmente de la empresa la nómina correspondiente con el registro de horas a efectos de control y, en caso de disconformidad, deberán comunicarlo a la empresa para que lo verifique y, en su caso, practique la corrección pertinente, en el plazo máximo de siete días naturales.
3. Los asalariados serán informados de forma clara y con un mínimo de siete días naturales de antelación, excepto en los supuestos de modificación de turnos por causa de baja de asalariados u otras causas de fuerza mayor, de cualquier modificación de horarios, de modo que se respete su vida privada y familiar.
4. **Quedan excluidos de las obligaciones establecidas en este artículo el servicio doméstico**, el servicio de portería con residencia en el mismo edificio y los trabajos del sector agrícola y ganadero.

Ley 13/2019, para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (15 de febrero de 2019)



Artículo 1. Objeto

La presente Ley tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, en desarrollo del artículo 1, párrafo 2, y del artículo 6 de la Constitución. A tal efecto, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos y las medidas destinadas a intervenir, reeducar, prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en los sectores público y privado.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación

1. Las obligaciones que se establecen en esta Ley serán de aplicación a las administraciones públicas y a los organismos y las entidades que estén adscritos o vinculados a las mismas o que dependan de ellas.
2. La presente Ley será de aplicación igualmente a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, estén o actúen en el ámbito territorial de Andorra, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance previstos en la misma.
3. Esta Ley se destina especialmente a las mujeres, que sufren históricamente una situación de desigualdad estructural respecto a los hombres, derivada de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y a las personas integrantes de colectivos en una situación de más vulnerabilidad. Tienen la consideración de personas en una situación de más vulnerabilidad, entre

otras, las que integren los colectivos siguientes:

- a) Niños y niñas, adolescentes y jóvenes.
- b) Personas mayores.
- c) Personas con discapacidad.
- d) Personas recién llegadas.
- e) Personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales y otros (en adelante, «LGTBI y otros»).

Artículo 4. *Significación del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación*

1. Se reconoce el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.
2. Nadie puede ser discriminado por razón de nacimiento, nacionalidad o falta de nacionalidad, origen racial o étnico, sexo o género femenino, religión, convicción u opinión filosófica, política o sindical, lengua, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. Queda prohibida toda disposición, conducta, acto o práctica que atente, por acción u omisión, contra el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.
4. No se considera discriminatoria una diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en la presente Ley cuando pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y constituya un medio idóneo, necesario y proporcionado para lograr esta finalidad.

Artículo 18. *Prevención, detección y cese de la discriminación*

1. La protección eficaz frente a la discriminación obliga a las administraciones públicas y a las demás entidades públicas, así como a las empresas y a las demás entidades del sector privado, a aplicar métodos e instrumentos suficientes para detectarla y a adoptar medidas preventivas y reactivas adecuadas dirigidas a abordar y hacer cesar las situaciones de discriminación.
2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el párrafo anterior da lugar a responsabilidad administrativa, civil por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y, en su caso, penal.

Artículo 37. *Objeto y ámbito de aplicación*

1. El presente título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, en defecto de una norma sectorial específica de aplicación preferente.
2. En particular y sin carácter exhaustivo, los ámbitos que se rigen por su propio régimen de infracciones y sanciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 45, son los siguientes:
 - a) Las conductas atentatorias contra el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.
 - b) Las conductas atentatorias contra el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito del empleo.
 - c) Las conductas atentatorias contra el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito de los servicios sociales y sociosanitarios.
 - d) Las conductas atentatorias contra el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito de las entidades y los servicios públicos y privados que presten sus servicios a personas con discapacidad.
 - e) Las conductas atentatorias contra el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito educativo.

3 Igualdad salarial



Artículo 13. *Principio de igualdad retributiva por razón de sexo*

1. El principio de igualdad retributiva por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo femenino en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
2. Son de igual valor los trabajos que exigen de las personas trabajadoras un conjunto comparable de conocimientos profesionales, de capacidades y esfuerzos, de responsabilidades y de carga física, mental y psicosocial.

	Artículo 71 bis. Igualdad de remuneración 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo femenino en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 2. Son de igual valor los trabajos que exigen de las personas asalariadas un conjunto comparable de conocimientos profesionales, de capacidades y esfuerzos, de responsabilidades y de carga física, mental y psicosocial. 3. Cuando el órgano judicial declare la existencia de una situación de discriminación retributiva por razón de sexo, deberá reconocer a la persona trabajadora afectada, como parte integrante de la indemnización de daños y perjuicios, las diferencias retributivas derivadas de la desigualdad de trato durante todo el tiempo en que se haya constatado la situación de discriminación.
4 Protección de la maternidad 	Artículo 10. Discriminación por razón de embarazo o maternidad Constituye discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
Decreto legislativo de 25-4-2018, del texto refundido de la Ley 17/2008, de 3 de octubre, de Seguridad Social	
1 Igualdad y no discriminación 	Artículo 3. Principios El sistema andorrano de seguridad social se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad. El principio de universalidad pretende, dentro de la regulación de este sistema de seguridad social, garantizar a las personas beneficiarias, contra aquellas situaciones susceptibles de reducir o suprimir su capacidad de ganancias, las diversas prestaciones reguladas en esta Ley. El principio de unidad establece que el sistema de seguridad social es único para todas las personas que tienen derecho a su protección. El principio de solidaridad tiene como objeto corregir las disfunciones sociales, teniendo especial cuidado de las situaciones de vejez. El principio de igualdad pretende crear las condiciones para que la igualdad y la libertad de los individuos sean reales y efectivas dentro del sistema de seguridad social.
4 Protección de la maternidad 	Artículo 111. Condiciones del derecho a las prestaciones 3. Las situaciones de incapacidad temporal o de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo, y las que correspondan a mérito de pensiones de invalidez, serán computables al efecto de los períodos previos respectivos de cotización exigidos. Artículo 142. Reembolso en caso de maternidad 1. Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones de reembolso en caso de maternidad, siempre que cumplan los requisitos del artículo 99 de la presente Ley, las personas asalariadas, las personas que realicen una actividad por cuenta propia, las personas incluidas dentro de cualquiera de los regímenes especiales, las personas beneficiarias de prestaciones económicas y de pensiones de la Caja Andorrana de Seguridad Social o del Gobierno, así como las personas aseguradas indirectas, en las condiciones definidas por la presente Ley. 2. Las prestaciones de reembolso en caso de maternidad comprenden: a) El pago del precio del parto correspondiente a los honorarios del médico/a o comadrón/ona. b) El reembolso de los gastos de estancia en la clínica o el hospital. c) La cobertura de los gastos médicos, de farmacia y de hospitalización que puedan producirse eventualmente a consecuencia del parto. d) Los controles prenatales definidos por reglamento. e) Los gastos derivados del estado de salud del recién nacido mientras esté ingresado en la clínica o el hospital. 3. Los gastos derivados de actos sanitarios efectuados como consecuencia de la maternidad se abonarán en el 100 % de las tarifas de responsabilidad y siempre de acuerdo con la nomenclatura de los actos sanitarios vigentes.

	4. Cuando se haya agotado el cobro de la prestación económica por maternidad y la persona beneficiaria no pueda reincorporarse al trabajo por motivos de salud, ya sea asalariada o realice una actividad por cuenta propia, previa emisión del certificado señalado en el artículo 144, tendrán derecho, ella y su hijo, a percibir las prestaciones de reembolso de acuerdo con la regulación del artículo 139 bis. Artículo 156. <i>Contenido económico de la prestación</i> La prestación económica de maternidad es del 100% de la base de cálculo de acuerdo a la regulación de los artículos 117 o 118, según se trate, respectivamente, de una persona asalariada o de una persona que ejerce una actividad por cuenta propia.
5 Licencia de paternidad 	Artículo 111. <i>Condiciones del derecho a las prestaciones</i> 3. La prestación económica de maternidad será del 100 % de la base de cálculo de acuerdo con la regulación de los artículos 117 o 118, según se trate, respectivamente, de una persona asalariada o de una persona que ejerza una actividad por cuenta propia.
8 Trabajo doméstico remunerado 	Artículo 23. <i>Concepto de empresario al efecto de la seguridad social</i> 1. Al efecto de la seguridad social, se considerará empresario a toda entidad, administración pública, comunidad de bienes o persona, física o jurídica, legalmente autorizada a ejercer una actividad en el Principado, con o sin ánimo de lucro, que perciba el resultado del trabajo de sus empleados, y los dirija y remunere. 2. En relación con el servicio doméstico, se considerará empresaria a la persona titular del hogar familiar o cabeza de familia, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.
6 Seguridad Social 	Artículo 121. <i>Cálculo de las prestaciones</i> 1. La base de cálculo de las prestaciones para una persona asalariada será su salario global mensual medio de los últimos doce meses trabajados dentro de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante. Si la persona asalariada ha trabajado menos de doce meses dentro de los veinticuatro meses precedentes al hecho causante, la base de cálculo será su salario global mensual medio del período efectivamente trabajado. Si la persona asegurada no justifica ningún período declarado durante los veinticuatro meses anteriores al hecho causante, la base de cálculo que se tendrá en consideración será el salario mínimo. 3. Se entiende como «hecho causante»: para la prestación económica de incapacidad temporal, la emisión del certificado mencionado en el artículo 144; para la maternidad y la paternidad, la fecha del parto o la llegada efectiva del niño o niña a la familia, en caso de adopción; para el riesgo durante el embarazo, el mismo día que comience el período de descanso correspondiente, de acuerdo con la regulación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; para la invalidez, la fecha en que se sufra la reducción de la capacidad de ingresos o el momento que se declare el deterioro prematuro del organismo; y para la viudedad y la orfandad, la defunción de la persona asegurada directa. Artículo 195. <i>Requisitos para generar el derecho al capital</i> 1. Para tener derecho a generar el capital por jubilación, la persona asegurada deberá haber cumplido sesenta y cinco años y haber cotizado para su jubilación entre sesenta y ciento ochenta mensualidades. 2. También tendrá derecho a recibir el capital por jubilación, si así lo prefiere, la persona asegurada que sea beneficiaria de una pensión de jubilación de importe igual o inferior al 5 % del salario mínimo oficial. Artículo 196. <i>Requisitos para generar el derecho a la pensión</i> 1. Tendrá derecho a la pensión por jubilación la persona asegurada que haya cumplido sesenta y cinco años y cotizado para su jubilación al menos ciento ochenta mensualidades. 2. En caso de no cumplir esta edad, también se tendrá derecho a la pensión por jubilación cuando se hayan acumulado cuatrocientas ochenta mensualidades de cotizaciones, de acuerdo con lo regulado en el artículo 202.

7 Cuidados



Artículo 3. Principios rectores

Los servicios sociales y sociosanitarios se regirán por los principios siguientes:

- a) Corresponsabilidad. La responsabilidad en la consecución de la finalidad de los servicios sociales y sociosanitarios será compartida entre los poderes públicos —Gobierno, comuns (ayuntamientos) y otras entidades públicas y parapúblicas, de acuerdo con sus competencias—, los beneficiarios de los servicios y sus familias y otras personas obligadas previstas en la Ley, así como las entidades privadas del país en la medida de los compromisos adquiridos voluntariamente. El Estado andorrano constituye la red protectora que asegura la cobertura de las necesidades mínimas de las personas en situación de necesidad sin recursos ni familiares o personas obligadas, en los términos establecidos en la presente Ley y en las normas que la desarrollan.
- q) Perspectiva de género. Todos los programas, protocolos y actuaciones de servicios sociales y sociosanitarios deberán tener en cuenta e integrar las cuestiones de género, que incluyen actividades específicas en el ámbito de la igualdad y la acción positiva frente a posiciones de desventaja.

Artículo 19. Prestaciones de atención diurna

1. Las prestaciones de atención diurna tienen por objeto dar apoyo a las familias, compensar la falta de autonomía personal y contribuir al bienestar de determinados colectivos que requieren atención social o sanitaria durante el día. Las prestaciones pueden ser de servicios sociales y sociosanitarios y se desarrollan en centros especializados para determinados colectivos, como pueden ser los niños y niñas, los adolescentes, las personas con discapacidad, las personas con problemas de salud mental y las personas mayores.

2. Las prestaciones de atención diurna se concretan mediante los servicios siguientes:

- a) Servicio de atención precoz. Es el servicio sociosanitario dirigido a niños y niñas afectados por alguna disfunción, o con alto riesgo de sufrir alguna, y a sus familias. Presta un conjunto de atenciones e intervenciones especializadas. Tiene como objeto prevenir y mejorar el nivel de desarrollo del niño o niña y potenciar al máximo sus capacidades.
- b) Servicio de infancia y de adolescencia. Es el servicio social extraescolar destinado a la acogida diurna y a la asistencia de niños y niñas y de adolescentes con dificultades o en situación de riesgo. Basa su actuación en las actividades de ocio, en la formación, el aprendizaje y el desarrollo de las habilidades sociales de la persona para favorecer su desarrollo personal y socialización.
- c) Servicio ocupacional. Es el servicio social que acoge a las personas con discapacidad o a las personas con problemas de salud mental graves que les impiden trabajar o que transitoriamente han perdido el trabajo o no lo encuentran. Se llevan a cabo actividades terapéuticas, de asistencia y ocupacionales, destinadas a potenciar al máximo las capacidades individuales y sociales, y las habilidades laborales, y a facilitar al máximo su integración social.
- d) Servicio de día. Es el servicio sociosanitario que se presta en un centro de día que acoge a las personas mayores en situación de dependencia, personas con discapacidad grave y personas con problemas de salud mental para ofrecerles asistencia, actividades terapéuticas y de recuperación diurna. Este tipo de servicio también ofrece apoyo y asesoramiento a las familias que cuidan de estas.
- e) Servicio de guardería. Es el servicio social que, de forma continua o esporádica, tiene cuidado de los niños y niñas para contribuir a su atención personal, social y educativa, en los términos establecidos en la legislación específica para este servicio.
- f) Servicio de centro de recreo. Es un servicio social dirigido a la atención de los niños y niñas y adolescentes que, en horarios extraescolares y durante los períodos de vacaciones, proporciona atención, entretenimiento y formación mediante una programación de actividades de ocio. Este servicio se complementa con un programa que permite la inclusión de los niños y niñas y adolescentes con discapacidad u otras dificultades que requieren una atención más individualizada.
- g) Servicio de tiempo libre específico. Es un servicio social dirigido a la atención de los niños y niñas, adolescentes y adultos con necesidades específicas derivadas de una discapacidad grave o de una dependencia. En horarios complementarios a las actividades habituales o en períodos de vacaciones, proporciona atención, actividades terapéuticas y de inserción social combinadas con una programación de ocio.
- h) Servicio de club social. Es un servicio que ofrece apoyo social a las personas que, por causa de un trastorno mental, tienen dificultades de inserción social y comunitaria, y que contribuye a la realización de actividades de ocio que las ayuden a lograr autonomía y participación en la comunidad, y a dar apoyo a su proyecto de vida.
- i) Servicio de centros de mayores. Es un servicio social abierto a las personas mayores con autonomía o niveles de dependencia moderada que organiza actividades de acogida, información, ocio y convivencia, así como otras de carácter preventivo, de educación para la salud, culturales y formativas. También se pueden prestar complementariamente otros servicios para mejorar la calidad de vida desde la proximidad, como el comedor y la cafetería, entre otros.

3. Las prestaciones de los servicios mencionados en los subapartados a), c) y d) del párrafo anterior están garantizadas y son de copago. El resto de prestaciones son de concurrencia y de copago.

Artículo 20. *Prestaciones de atención residencial*

1. Las prestaciones de atención residencial tienen por objeto ofrecer un lugar para vivir a las personas que, por dificultades personales, familiares, socioeconómicas o por falta de autonomía, debidas a la edad, la discapacidad o una enfermedad, generalmente crónica, no pueden seguir viviendo en su hogar. Para ello, disponen de centros y equipamientos normalizados o especializados de servicios sociales y sociosanitarios, según el tipo de necesidades y el grado de autonomía de las personas. Cuentan con prestaciones que garantizan la cobertura de las necesidades básicas y, cuando es necesario, dispensan atención socio-sanitaria.

2. Las prestaciones de atención residencial se concretan mediante los servicios siguientes:

a) Servicio de acogida de niños y niñas y adolescentes. Es el servicio social que presta atención residencial de carácter temporal a los niños y niñas y adolescentes que no pueden seguir viviendo en el ambiente familiar, debido a una situación de desamparo, hasta el momento de su reinserción familiar, su emancipación por vía judicial o la mayoría de edad.

b) Servicio de viviendas tuteladas. Es el servicio social que ofrece acogida en un conjunto de pequeñas viviendas, con habitaciones de uso particular y otras comunitarias, donde se ofrecen servicios de apoyo a las personas que, por circunstancias sociofamiliares o por situación de dependencia moderada, temporal o permanente, no pueden vivir en su domicilio.

c) Servicio de hogar residencial. Es el servicio social que, con carácter permanente o temporal, ofrece atención residencial y asistencia integral a las personas con discapacidad, las personas con problemas de salud mental y las personas mayores con autonomía o en situación de dependencia moderada para llevar a cabo las actividades de la vida diaria.

d) Servicio de residencia asistida. Es el servicio sociosanitario que ofrece prestaciones de acogida residencial y asistencia integral, con carácter permanente o temporal, a las personas mayores, discapacitadas o con problemas de salud mental en situación de dependencia severa o grave para llevar a cabo las actividades esenciales de la vida diaria.