

## 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.** 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.

Los poderes públicos deben crear las condiciones con tal de 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 por medio 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 2018)

##### 3 Igualdad y no discriminación



**Artículo 4.** Principios generales.

1. Tanto el empresario como la persona asalariada deben 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. Son nulas las cláusulas que constituyen un acto de discriminación, y cualquiera de las partes, individualmente o de manera colectiva, en puede pedir la declaración de nulidad 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. Tienen 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. **Queda prohibido el trabajo en horas extraordinarias a los menores de dieciocho años y a las asalariadas embarazadas o durante el período de cuidado y atención del hijo menor de hasta nueve meses.**

### 3 Igualdad salarial



#### **Artículo 69.** Prestación de la empresa.

2. En el momento de satisfacer el salario, de dar instrucciones, de organizar el trabajo o de proveer los asalariados de los medios necesarios para el desarrollo de la tarea, la empresa debe respetar los principios de igualdad y de no-discriminación y proveer todos los asalariados del material adecuado para la tarea que tienen que hacer.

#### **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 esta retribución, sin que se pueda producir ningún tipo de discriminación por razón de sexo femenino en ninguno de los elementos o las condiciones de la retribución mencionada.

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, debe reconocer a la persona trabajadora afectada, como la 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 ha constatado la situación de discriminación.

### 4 Protección de la maternidad



#### **Artículo 31.** Suspensión del contrato de trabajo.

1. La suspensión del contrato de trabajo, en los supuestos previstos por esta Ley, da derecho a la persona asalariada ausentarse del trabajo, sin recibir el salario, y a reincorporarse al mismo lugar de trabajo en la empresa y con las mismas condiciones, cuando se acabe el término de suspensión.

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

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

#### **Artículo 33.** Descanso por maternidad.

1. La relación laboral queda en suspenso durante veinte semanas por causa de descanso por maternidad. En caso de parto múltiple, el período se amplía 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 recién nacido dictaminada por un médico pediatra que haya celebrado un convenio con la Caixa 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 puede 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 necesita hacer reposo por prescripción facultativa, se comienza a contabilizar el período de descanso por maternidad a partir de la fecha del parto, y el tiempo anterior se computa 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 computa como baja por enfermedad.

3. A partir de la sexta semana a contar de la fecha del parto, o de la fecha en que habría tenido lugar, en caso de parto prematuro, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido puede, si así lo decidieran conjuntamente, substituir la madre y disfrutar del resto del descanso por maternidad del cual 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 recién nacido deben notificar por escrito a la Caixa Andorrana de Seguridad Social y a las empresas donde trabajen, esta previsión, que únicamente se puede hacer efectiva con la certificación médica que asegure que la reincorporación de la madre a sus funciones no comporta ningún peligro o riesgo para su salud.

5. En caso de muerte de la madre, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido, automáticamente y sin ninguna notificación previa, puede utilizar de la totalidad o de la parte que reste del período de descanso por maternidad.

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

**Artículo 67.** Permisos retribuidos.

1. La persona asalariada tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo, percibiendo la totalidad del salario fijo, por las causas y durante los términos siguientes:

a) Durante los nueve meses siguientes a la fecha del parto el progenitor que esté al cuidado y atención de su hijo menor está autorizado a ausentarse del lugar de trabajo con esta finalidad durante el 25% de la jornada de trabajo, que se puede distribuir 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 lugar de trabajo puede darse durante el 37,5% de la jornada de trabajo. La persona asalariada puede solicitar la compactación de estos porcentajes con el acuerdo del empresario.

d) Cuatro días naturales en caso de infarto 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 cesaria, el permiso es de cinco días naturales.

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

**Artículo 68.** Permisos no retribuidos.

1. La persona asalariada tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo, sin recibir, sin embargo, el salario, y lo debe notificar previamente a la empresa, por las causas y durante los términos siguientes:

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

2. Los permisos no retribuidos computan a efectos de vacaciones y antigüedad. Asimismo, por lo referente al permiso que establece la letra e) del apartado 1, computa a efectos de antigüedad, pero solo computan a efectos de vacaciones los cuatro primeros meses.

**Artículo 84.** Despido no causal.

3. Si a una asalariada embarazada se le comunica su despido no causal, debe notificar a la empresa su estado en el término máximo de diez días laborables, por medio de cualquier conducta fehaciente de los fijados en el Artículo 90.1, y adjuntar un certificado médico que lo acredite. Una vez efectuada la notificación mencionada y no aceptado el despido por la asalariada, el aviso de despido se considera nulo y sin efecto.

**Artículo 85.** Despido por causas objetivas.

3. Si una asalariada embarazada recibe la notificación de su despido y no la acepta, debe notificar a la empresa su estado en el término máximo de diez días laborables, por medio de cualquier conducta fehaciente de los fijados en el Artículo 90.1, y adjuntar un certificado médico que lo acredite. Una vez efectuada la notificación mencionada y no aceptado el despido por la asalariada, el aviso de despido se considera nulo y sin efecto.

**Artículo 92.** Indemnizaciones.

2. El despido injustificado, improcedente o hecho en forma indebida de una asalariada embarazada comporta una indemnización no inferior a tres meses de salario por año de servicio a la empresa. Por fijar la cuantía de la indemnización de la asalariada embarazada hace falta tener presente el perjuicio económico que se pueda derivar de la falta de ingreso del salario y de las prestaciones de la Caixa Andorrana de Seguridad Social correspondientes al descanso por maternidad, así como los gastos farmacéuticos y sanitarios eventuales que, como a consecuencia de una pérdida de derechos en la Caixa Andorrana de Seguridad Social, haya de satisfacer la asalariada.

**Artículo 33.** Descanso por maternidad.

3. A partir de la sexta semana a contar de la fecha del parto, o de la fecha en que habría tenido lugar, en caso de parto prematuro, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido puede, si así lo decidieran conjuntamente, substituir la madre y disfrutar del resto del descanso por maternidad del cual 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 recién nacido deben notificar por escrito, a la Caixa Andorrana de Seguridad Social y a las empresas donde trabajen, esta previsión, que únicamente puede hacerse efectiva con la certificación médica que asegure que la reincorporación de la madre a sus funciones no comporta ningún peligro o riesgo para su salud.

5 Liciencia de paternidad



5. En caso de muerte de la madre, el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido, automáticamente y sin ninguna notificación previa, puede utilizar la totalidad o de la parte que reste del período de descanso por maternidad.

6. El término de suspensión por maternidad computa a efectos de vacaciones y del cálculo de antigüedad a la empresa.

### **Artículo 67.** Permisos retribuidos.

1. La persona asalariada tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo, percibiendo la totalidad del salario fijo, por las causas y durante los términos siguientes:

a) Durante los nueve meses siguientes a la fecha del parto el progenitor que esté al cuidado y atención de su hijo menor está autorizado a ausentarse del lugar de trabajo con esta finalidad durante el 25% de la jornada de trabajo, que se puede distribuir 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 lugar de trabajo puede darse durante el 37,5% de la jornada de trabajo. La persona asalariada puede solicitar la compactación de estos porcentajes con el acuerdo del empresario.

d) Cuatro días naturales en caso de infarto 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 cesaria, el permiso es de cinco días naturales.

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

### **Artículo 68.** Permisos no retribuidos.

1. La persona asalariada tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo, sin recibir, sin embargo, el salario, y lo debe notificar previamente a la empresa, por las causas y durante los términos siguientes:

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

2. Los permisos no retribuidos computan a efectos de vacaciones y antigüedad. Asimismo, por lo referente al permiso que establece la letra e) del apartado 1, computa a efectos de antigüedad, pero solo computan 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 tiene derecho a solicitar y obtener una excedencia, por término de un mes hasta dos años, como máximo, sin recibir 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 portar una vida autónoma o sean dependientes.

b) La reincorporación debe hacerse al mismo grupo profesional, teniendo en cuenta el grado de responsabilidad y la remuneración. En caso contrario, por acuerdo de las partes, la reincorporación se puede hacer a un grupo profesional donde haya vacantes, garantizando la remuneración correspondiente al grupo profesional. A los efectos de esta Ley, se entiende por grupo profesional el que conste como tal en la Clasificación Nacional de Ocupaciones.

c) La notificación se debe hacer dentro de los seis meses anteriores o posteriores al nacimiento, adopción o acogida, con un aviso previo efectuado con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista del inicio de la excedencia. No es necesario el aviso previo en el supuesto que, por defunción del cónyuge o la pareja legal o de hecho equivalente, la persona asalariada haya de ocuparse del recién nacido, adoptado o acogido.

### **Artículo 67.** Permisos retribuidos.

1. La persona asalariada tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo, percibiendo la totalidad del salario fijo, por las causas y durante los términos 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. Caso la enfermedad grave o la intervención quirúrgica sea de un hijo a cargo o un niño, niña o adolescente acogido menor de dieciocho años, el permiso es de cuatro días naturales.

**Artículo 68.** Permisos no retribuidos.

1. La persona asalariada tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo, sin recibir, sin embargo, el salario, y lo debe notificar previamente a la empresa, por las causas y durante los términos siguientes:

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

2. Los permisos no retribuidos computan a efectos de vacaciones y antigüedad. Asimismo, por lo referente al permiso que establece la letra e) del apartado 1, computa a efectos de antigüedad, pero solo computan a efectos de vacaciones los cuatro primeros meses.

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

1. Con la finalidad de promocionar medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y personal de los asalariados, los ministerios encargados del trabajo y de quehaceres sociales deben crear un distintivo para acreditar y reconocer 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 trabajan.

2. Con la finalidad de obtener este distintivo, cualquier empresa, tanto si es de titularidad pública como si es de titularidad privada, debe 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 la obtengan, se deben desarrollar reglamentariamente.

4. Para el otorgamiento de este distintivo se deben tener 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.

8 Trabajo doméstico remunerado



**Artículo 54.** Jornada de trabajo.

1. Jornada legal ordinaria:

a) En todas las empresas públicas, semipúblicas y privadas, sean de la naturaleza que sean, 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 entiende 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 puede ordenar modificaciones del horario de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, pero debe comunicarlo a la persona asalariada con un preaviso de siete días naturales, excepto de casos de emergencia o de 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 que dispone 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 el domicilio en el mismo lugar de la prestación, que deben respetar, sin embargo, el descanso semanal mínimo de una jornada completa.

**Artículo 59.** Planificación horaria y registro de horas.

1. Todas las empresas deben tener a disposición de los asalariados el plan de trabajo horario de cada uno de ellos o de cada turno de servicio, que fija las horas de trabajo que se tienen que hacer y el tiempo de descanso o de comidas, y un registro de horas donde se señalan las horas extraordinarias y los días festivos del calendario laboral trabajados, así como las vacaciones hechas y las ausencias. En los supuestos de aplicación de un cómputo horario previsto en el Artículo 55, las empresas deben tener a disposición de los asalariados el plan horario previsto y anotar le horario practicado en el registro de horas.

2. Los asalariados deben recibir mensualmente de la empresa la nómina correspondiente con la cuenta de horas a efecto de control y, en caso de disconformidad deben comunicarlo a la empresa para que lo verifique y, si procede, practique la corrección pertinente, en el término máximo de siete días naturales.
3. Los asalariados deben ser informados de manera 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 manera que se respete la 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 2019)



### Artículo 1. Objeto.

Esta Ley tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no-discriminación, en desarrollo del Artículo 1, apartado 2, y del Artículo 6 de la Constitución. A este 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 establece esta Ley son aplicables a las administraciones públicas y a los organismos y las entidades que son adscritos o vinculados o que son dependientes.
2. Esta Ley es aplicable 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 disposición a lo previsto.
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, gays, 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 o por 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 esta Ley cuando se pueda justificar objetivamente por una finalidad legítima y constituye 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 otras entidades públicas, así como a las empresas y a las otras entidades del sector privado, a aplicar métodos y instrumentos suficientes para detectarla y a adoptar medidas preventivas y reactivas adecuadas encaminadas a abordar y hacer cesar las situaciones de discriminación.
2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior da lugar a responsabilidad administrativa, civil por los daños y perjuicios que se puedan derivar, y, si es el caso, penal.

### Artículo 37. Objeto y ámbito de aplicación.

1. Este 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 que dispone el apartado 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 de la ocupación.
  - 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 esta retribución, sin que se pueda producir ningún tipo de discriminación por razón de sexo femenino en ninguno de los elementos o las condiciones de la prestación mencionada.
2. Son de igual valor los trabajos que exigen de las personas trabajadoras un conjunto comparable de conocimientos profesionales, de capacidades y de esfuerzos, de responsabilidades, y de carga física, mental y psicosocial.

### 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

## Ley de regulación de los períodos de descanso, por maternidad o por adopción, de los trabajadores asalariados (22 de junio del 2000)

### 4 Protección de la maternidad



### Artículo 1.

El período de descanso por maternidad con paro de trabajo es de dieciséis semanas ininterrumpidas, descanso que, en caso de parto múltiple, se va ampliando en dos semanas más por cada hijo.

Este período de descanso puede iniciar-se, a elección de la madre, desde la misma fecha del parto o, durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a esta fecha. No obstante, si durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha del parto, la madre hubiese de hacer reposo por prescripción facultativa, se comienza a contabilizar el período de descanso por maternidad.

A partir de la sexta semana a contar de la fecha del parto, período de descanso que es obligatorio para la madre, se podrá optar, a elección de los padres, para que el resto del período de descanso por maternidad pueda disfrutar-lo, de forma sucesiva al período de descanso de la madre, el padre del recién-nacido, siempre en períodos ininterrumpidos y sin que la duración total del período de descanso, sumando el que puedan tomar la madre y el padre, exceda el período de descanso total que corresponde según el primer párrafo del presente Artículo. 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 deben notificar por escrito, de forma que quede constancia, a la Caixa Andorrana de Seguridad Social y a las empresas donde trabajen esta previsión, que únicamente puede hacerse efectiva previa certificación médica de que la reincorporación de la madre a su lugar de trabajo no comporta ningún peligro o riesgo para su salud.

En caso de muerte de la madre, el padre, automáticamente y sin ninguna notificación previa, podrá usar de la totalidad o del tiempo que reste del período de descanso por maternidad.

**Durante el período de descanso por maternidad, la madre, o si es el caso el padre, y de conformidad con las disposiciones generales previstas en los Reglamentos de la Caixa Andorrana de Seguridad Social con relación a la apertura de derechos y a las prestaciones de salario, reciben de la Caixa Andorrana de Seguridad Social una pensión diaria equivalente al 90% del 1/180 del salario de los seis meses anteriores a la fecha del paro de trabajo.**

#### **Artículo 2.**

El período de descanso por adopción con paro de trabajo es de doce semanas ininterrumpidas, descanso que, en caso de adopción múltiple, se va ampliando en dos semanas más por cada hijo adoptado.

Pueden disfrutar de este período de descanso, a su elección, el padre o la madre que adopten, de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y sin que la duración total del período de descanso, sumando el que puedan tomar la madre y el padre que adoptan, exceda el período total de descanso previsto.

Antes de iniciarse el período de descanso por adopción, tanto la madre como el padre que adopten deben notificar por escrito, de forma que quede constancia, a la Caixa Andorrana de la Seguridad Social y a las empresas donde trabajen como se distribuirá el período de descanso por adopción.

El período de descanso por adopción se aplica en todos los casos de adopciones nacionales o internacionales, excepto en el supuesto de que el adoptado sea el hijo de uno de los cónyuges.

Este período comienza a contarse, en el caso de una adopción nacional, a partir de la fecha de notificación del Auto del Batlle pronunciando la preadopción, o, en su defecto, la adopción directa o, en el caso de una adopción internacional, a partir de la fecha de notificación del documento oficial que pronuncia la adopción otorgado por la autoridad competente del país de origen del adoptado.

Durante el período de descanso por adopción el padre y/o la madre que adopten, de conformidad con las disposiciones generales previstas en los Reglamentos de la Caixa Andorrana de la Seguridad Social en relación a la apertura de derechos y a las prestaciones de salario, previa presentación del documento oficial pronunciando la preadopción o la adopción, reciben de la Caixa Andorrana de la Seguridad Social una prestación de salario equivalente a la prestación de salario que habrían recibido en caso de descanso por maternidad.

#### **Artículo 3.**

Las disposiciones del Reglamento del Régimen Andorrano de Seguridad Social relativas a los beneficiarios por filiación biológica se apliquen, en las mismas condiciones, a los hijos adoptivos de un asegurado que cotiza.

Los hijos adoptivos son considerados como beneficiarios y tienen derecho a recibir prestaciones, en caso de una adopción nacional, desde la fecha del Auto del Batlle pronunciando la preadopción, o, en su defecto, la adopción directa o, en el caso de una adopción internacional, desde la fecha del documento oficial que pronuncia la adopción otorgado por la autoridad competente del país de origen del adoptado.

#### **Artículo 4.**

Se modifica el apartado c) del Artículo 6 del Decreto sobre el contrato de trabajo, con fecha del 15 de enero de 1974, que pasa a tener la siguiente redacción:

“c) Durante los períodos de descanso por maternidad o adopción con paro de trabajo, de acuerdo con lo que dispone la Ley de regulación de los períodos de descanso por maternidad o por adopción de los trabajadores asalariados.”

#### **Artículo 5.**

Se modifica el Artículo 27 del Reglamento Laboral que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 27. El período de descanso con paro de trabajo por maternidad o por adopción se regirá de acuerdo con lo que dispone la Ley de regulación de los períodos de descanso por maternidad o por adopción de los trabajadores asalariados.”

### 5 Licencia de paternidad



#### Artículo 1.

El período de descanso por maternidad con paro de trabajo es de seis semanas ininterrumpidas, descanso que, en caso de parto múltiple, se ampliará en dos semanas más por cada hijo.

Este período de descanso puede iniciarse, a elección de la madre, desde la misma fecha del parto o, durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a esta fecha. No obstante, si durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha del parto, la madre hubiese de hacer reposo por prescripción facultativa, se comienza a contabilizar el período de descanso por maternidad.

A partir de la sexta semana a contar de la fecha del parto, período de descanso que es obligatorio para la madre, se podrá optar, a elección de los padres, para que el resto del período de descanso por maternidad pueda disfrutarlo, de forma sucesiva al período de descanso de la madre, el padre del recién-nacido, siempre en períodos ininterrumpidos y sin que la duración total del período de descanso, sumando el que puedan tomar la madre y el padre, exceda el período de descanso total que corresponde según el primer párrafo del presente Artículo. 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 deben notificar por escrito, de forma que quede constancia, a la Caixa Andorrana de Seguridad Social y a las empresas donde trabajen esta previsión, que únicamente puede hacerse efectiva previa certificación médica de que la reincorporación de la madre a su lugar de trabajo no comporta ningún peligro o riesgo para su salud.

En caso de muerte de la madre, el padre, automáticamente y sin ninguna notificación previa, podrá usar de la totalidad o del tiempo que reste del período de descanso por maternidad.

**Durante el período de descanso por maternidad, la madre, o si es el caso el padre, y de conformidad con las disposiciones generales previstas en los Reglamentos de la Caixa Andorrana de Seguridad Social con relación a la apertura de derechos y a las prestaciones de salario, reciben de la Caixa Andorrana de Seguridad Social una pensión diaria equivalente al 90% del 1/180 del salario de los seis meses anteriores a la fecha del paro de trabajo.**

#### Artículo 2.

El período de descanso por adopción con paro de trabajo es de doce semanas ininterrumpidas, descanso que, en caso de adopción múltiple, se va ampliando en dos semanas más por cada hijo adoptado.

Pueden disfrutar de este período de descanso, a su elección, el padre o la madre que adopten, de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y sin que la duración total del período de descanso, sumando el que puedan tomar la madre y el padre que adoptan, exceda el período total de descanso previsto.

Antes de iniciarse el período de descanso por adopción, tanto la madre como el padre que adopta deben notificar por escrito, de forma que quede constancia, a la Caixa Andorrana de la Seguridad Social y a las empresas donde trabajen como se distribuirá el período de descanso por adopción.

El período de descanso por adopción se aplica en todos los casos de adopciones nacionales o internacionales, excepto en el supuesto de que el adoptado sea el hijo de uno de los cónyuges.

Este período se comienza a contar, en el caso de una adopción nacional, a partir de la fecha de notificación del Auto del Batlle pronunciando la preadopción, o, en su defecto, la adopción directa o, en el caso de una adopción internacional, a partir de la fecha de notificación del documento oficial que pronuncia la adopción otorgado por la autoridad competente del país de origen del adoptado.

Durante el período de descanso por adopción el padre y/o la madre que adopte, de conformidad con las disposiciones generales previstas en los Reglamentos de la Caixa Andorrana de la Seguridad Social en relación a la apertura de derechos y a las prestaciones de salario, previa presentación del documento oficial pronunciando la preadopción o la adopción, reciben de la Caixa Andorrana de la Seguridad Social una prestación de salario equivalente a la prestación de salario que habrían recibido en caso de descanso por maternidad.

#### Artículo 3.

Las disposiciones del Reglamento del Régimen Andorrano de Seguridad Social relativas a los beneficiarios por filiación biológica se apliquen, en las mismas condiciones, a los hijos adoptivos de un asegurado que cotiza.

Los hijos adoptivos son considerados como beneficiarios y tienen derecho a recibir prestaciones, en caso de una adopción nacional, desde la fecha del Auto del Batlle pronunciando la preadopción, o, en su defecto, la adopción directa o, en el caso de una adopción internacional, desde la fecha del documento oficial que pronuncia la adopción otorgado por la autoridad competente del país de origen del adoptado.

### Artículo 4.

Se modifica el apartado c) del Artículo 6 del Decreto sobre el contrato de trabajo, con fecha del 15 de enero de 1974, que pasa a tener la siguiente redacción:

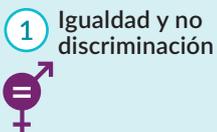
“c) Durante los períodos de descanso por maternidad o adopción con paro de trabajo, de acuerdo con lo que dispone la Ley de regulación de los períodos de descanso por maternidad o por adopción de los trabajadores asalariados.”

### Artículo 5.

Se modifica el Artículo 27 del Reglamento Laboral que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 27. El período de descanso con paro de trabajo por maternidad o por adopción se registrará de acuerdo con lo que dispone la Ley de regulación de los períodos de descanso por maternidad o por adopción de los trabajadores asalariados.”

### Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social



### Artículo 3. Principios.

El sistema andorrano de seguridad social se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad y 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 ingresos, mediante 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 con tal de que la igualdad y la libertad de los individuos sean reales y efectivas dentro del sistema de seguridad social.



### 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 corresponden a mérito de pensiones de invalidez, son computables al efecto de los períodos previstos respectivos de cotización exigidos.

### Artículo 142. Reembolso en caso de maternidad.

1. Tienen derecho a disfrutar de las prestaciones de reembolso en caso de maternidad, siempre que cumplan los requisitos del Artículo 99 de esta 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 Caixa Andorrana de Seguridad Social o del Gobierno, así como las personas aseguradas indirectas, en las condiciones definidas por esta Ley.

2. Las prestaciones de reembolso en caso de maternidad comprenden:

a) El pago del precio del parto correspondiente a los honorarios del médico o de la matrona.

b) El reembolso de los gastos de estadía a la clínica o al hospital.

c) La cobertura de los gastos médicos, de farmacia y de hospitalización que se puedan producir eventualmente a consecuencia del parto.

d) Los controles prenatales definidos por reglamento.

e) Los gastos derivadas del estado de salud del recién nacido mientras esté ingresado en la clínica o en el hospital.

3. Los gastos derivadas de actos sanitarios efectuados como consecuencia de la maternidad se abonan en el 100% de las tarifas de responsabilidad y siempre de acuerdo con la nomenclatura de los actos sanitarios vigentes.

4. Cuando se ha agotado el cobro de la prestación económica por maternidad y la persona beneficiaria no puede reincorporarse al trabajo por motivos de salud, sea asalariada o realice una actividad por cuenta propia, previa emisión del certificado señalado en el Artículo 144, tienen derecho, ella y su hijo, a recibir las prestaciones de reembolso de acuerdo con la regulación del Artículo 139 bis.

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

### 5 Licencia de paternidad



**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 corresponden a mérito de pensiones de invalidez, son computables al efecto de los períodos previstos respectivos de cotización exigidos.

### 8 Trabajo doméstico remunerado



**Artículo 23.** Concepto de empresario al efecto de la seguridad social.

1. Al efecto de la seguridad social se considera empresario toda entidad, administración pública, comunidad de bienes o persona, física o jurídica, legalmente autorizada a ejercer una actividad en el Principado, con ánimo de lucro o sin él, que recibe el resultado del trabajo de sus empleados, y los dirige y remunera.

2. En relación con el servicio doméstico, se considera empresaria la persona titular del hogar familiar o jefe de familia, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en que se presten los servicios domésticos.

## Ley 18/2014, del 24 de julio, de modificación de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social (24 de julio de 2014)

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 34.** Se modifica el Artículo 111 de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social, que queda redactado como sigue:

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, son computables al efecto de los períodos previstos respectivos de cotización exigidos.

**Artículo 49.** Se modifica el Artículo 142 de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social, que queda redactado como sigue:

**Artículo 142.** Reembolso en caso de maternidad.

1. Tienen derecho a disfrutar de las prestaciones de reembolso en caso de maternidad, siempre que cumplan los requisitos del Artículo 99 de esta 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 Caixa Andorrana de Seguridad Social o del Gobierno, así como las personas aseguradas indirectas, en las condiciones definidas por esta Ley.

2. Las prestaciones de reembolso en caso de maternidad comprenden:

- a) El pago del precio del parto correspondiente a los honorarios del médico o de la matrona.
- b) El reembolso de los gastos de estadía en la clínica o en el hospital.
- c) La cobertura de los gastos médicos, de farmacia y de hospitalización que se puedan producir eventualmente a consecuencia del parto.
- d) Los controles prenatales definidos por reglamento.
- e) Los gastos derivadas del estado de salud del recién nacido mientras esté ingresado a la clínica o al hospital.

3. Los gastos derivadas de actos sanitarios efectuados como consecuencia de la maternidad se abonan en el 100% de las tarifas de responsabilidad y siempre de acuerdo con la nomenclatura de los actos sanitarios vigentes.

4. Cuando se ha agotado el cobro de la prestación económica por maternidad y la persona beneficiaria no puede reincorporarse al trabajo por motivos de salud, sea asalariada o realice una actividad por cuenta propia, previa emisión del certificado señalado en el Artículo 144, tienen derecho, ella y su hijo, a recibir las prestaciones de reembolso de acuerdo con la regulación del Artículo 139 bis.

Artículo 34. Se modifica el Artículo 111 de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social, que queda redactado como sigue:

**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 corresponden a mérito de pensiones de invalidez, son computables al efecto de los períodos previstos respectivos de cotización exigidos.

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

### 5 Licencia de paternidad



**Artículo 34.** Se modifica el Artículo 111 de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social, que queda redactado como sigue:

**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 corresponden a mérito de pensiones de invalidez, son computables al efecto de los períodos previstos respectivos de cotización exigidos.

### 6 Seguridad social



**Artículo 37.** Se modifica el Artículo 121 de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social, que queda redactado como sigue:

**Artículo 121.** Cálculo de las prestaciones.

1. La base de cálculo de las prestaciones para una persona asalariada es 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 es 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 tiene en consideración es 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/niña a la familia en caso de adopción; para el riesgo durante el embarazo, el mismo día que comienza el período de descanso correspondiente, de acuerdo con la regulación de la Ley de la seguridad y la salud en el trabajo; para la invalidez, la fecha en que se sufre la reducción de la capacidad de ingresos o el momento que se declara el deterioro prematuro del organismo; y para la viudedad y la orfandad, la defunción de la persona asegurada directa.

Artículo 74 Se modifica el Artículo 195 de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social, que queda redactado como sigue:

**Artículo 195.** Requisitos para generar el derecho al capital.

1. Para tener derecho a generar el capital por jubilación, la persona asegurada debe haber cumplido sesenta y cinco años y debe haber cotizado a la rama de jubilación entre sesenta y ciento ochenta mensualidades.

2. También tiene 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 75.** Se modifica el Artículo 196 de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social, que queda redactado como sigue:

**Artículo 196.** Requisitos para generar el derecho a la pensión.

1. Tiene derecho a la pensión por jubilación la persona asegurada que ha cumplido sesenta y cinco años y ha cotizado a la rama de jubilación al menos ciento ochenta mensualidades.

2. En caso de no cumplir esta edad también se tiene derecho a la pensión por jubilación cuando se han acumulado cuatrocientas ochenta mensualidades de cotizaciones, de acuerdo con lo que se regula en el Artículo 202.”

Ley 18/2014, del 24 de julio, de modificación de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de la seguridad social (24 de julio de 2014)

### 7 Cuidados



**Artículo 3.** Principios rectores.

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

a) Corresponsabilidad. La responsabilidad en el logro de la finalidad de los servicios sociales y sociosanitarios es compartida entre los poderes públicos -Gobierno, comunes y otras entidades públicas y semipúblicas, 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 esta Ley y en las normas que la desarrollan.

q) Perspectiva de género. Todos los programas, los protocolos y las actuaciones de servicios sociales y sociosanitarios deben 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 los niños y niñas afectados por alguna disfunción o con alto riesgo de sufrirlo, 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 las 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 hacen actividades terapéuticas, de asistencia y ocupacionales, destinadas a potenciar al máximo las capacidades individuales y sociales, las habilidades laborales y 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 los cuidan.

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 ocio. Es un servicio social dirigido a la atención de los niños y niñas y los 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 los 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 los 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, de información, de ocio y de convivencia, así como otros de carácter preventivo, de educación para la salud, cultural 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 otras.

3. Las prestaciones de los servicios mencionados en las letras a), c) y d) del apartado anterior están garantizadas y de copago. El resto de las prestaciones son por concurso 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, a la discapacidad o a una enfermedad, generalmente crónica, no pueden continuar viviendo en su hogar. Para ello disponen de centros y equipos normalizados o especializados de servicios sociales y sociosanitarios, según el tipo de necesidades.

i) El grado de autonomía de las personas. Cuentan con prestaciones que garantizan la cobertura de las necesidades básicas y, cuando fuere necesario, dispensan una atención sociosanitaria.

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 continuar viviendo en el ambiente familiar a causa de una situación de desamparo, hasta el momento de su reinserción familiar, de su emancipación por vía judicial o de la mayoría de edad.