

Andorra*

* información actualizada con fecha de agosto de 2020

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley 31/2018 de relaciones laborales (6 de diciembre 2018)	Libertad de elección de empleo 	Reformar 	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 periodo de cuidado y atención del hijo menor de nueve meses. RECOMENDACIÓN: Reforma del artículo para clarificar que no se asimila a las mujeres con menores de edad en materia de protección laboral y que, durante el periodo de cuidados, ambos progenitores estarán exentos de horas extraordinarias; a efectos de evitar que la redacción actual se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.
	Licencia de paternidad 	Reformar 	Artículo 34. Descanso por paternidad o para la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido. 1. La relación laboral queda en suspenso, para el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido, durante cuatro semanas por motivo de descanso. Este periodo puede ampliarse hasta una semana más cuando el recién nacido tenga una discapacidad dictaminada por un médico peditra que haya celebrado un convenio con la Caixa Andorrana de Seguridad Social, de acuerdo con el baremo de la Comisión Nacional de Valoración (Conava). RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	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 por medio de 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 en casos de emergencia o de fuerza mayor. 2. Exclusiones: Quedan excluidas 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

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO A REFORMAR
			<p>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 han de respetar, sin embargo, el descanso semanal mínimo de una jornada completa.</p> <p>Artículo 59. Planificación horaria y registro horario</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 deben hacer y el tiempo de descanso o de comidas, y un registro horario donde se inscriben 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 apuntar el horario realizado en el registro horario. 2. Los asalariados deben recibir mensualmente de la empresa la nómina correspondiente con el registro horario 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 serán 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 excluidas 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. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>