

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud

NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia

UNITAT: Serveis Generals

ORIGEN: Administració

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd

IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_0000000000000000000000000060403

ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025

REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42

SIGNATURES

NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33

CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42

CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRAGrup Parlamentari
de Concòrdia

A LA SINDICATURA

La sotasignada, M.I. Nuria Segués Daina, consellera general del Grup Parlamentari de Concòrdia, d'acord amb el que disposen els articles 92 i 93 del Reglament del Consell General, presenta, en degut temps i forma, les següents esmenes al **Projecte de llei de per al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral**, publicat al Butlletí del Consell General número 73/2025, del 1 d'octubre del 2025.

Esmena 1. De modificació

Es proposa modificar el títol del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Projecte de llei per a l'equiparació dels permisos de naixement a Andorra

Motivació: Es proposa un títol que reflecteixi l'essència i la filosofia de la proposta: equiparar els permisos de naixement. Aquest és el resultat del foment de la igualtat, entre molts altres. Però la intenció és no desvirtuar l'objecte de la modificació i insistir en que atorgar permisos no es sinònim de descansar.

Esmena 2. De modificació

Es proposa modificar l'exposició de motius del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

La promulgació de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes va representar un pas decisiu en el foment i la salvaguarda de la igualtat, la qual, en tant que dret fonamental, és indispensable per al funcionament de tot estat de dret, social i democràtic.

El dret a la igualtat ha estat consagrat per la Constitució andorrana a l'article 6 i és prioritari per a organismes internacionals com l'Organització de les Nacions Unides i el Consell d'Europa. Alhora, és també una obligació que recau en els poders públics, que han de promoure les mesures necessàries per garantir l'aplicació efectiva de la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Aquesta igualtat exigeix l'adopció de polítiques públiques que vagin més enllà de la igualtat formal per incidir de manera estructural en les causes que perpetuen les desigualtats. Entre aquestes causes, la distribució desigual de les tasques de cura i de responsabilitat familiar continua sent un dels principals factors de discriminació indirecta que afecten trajectòries laborals, econòmiques i professionals de les dones.

En aquest context, l'equiparació progressiva dels permisos de naixement entre els progenitors es configura com una eina clau per fomentar la corresponsabilitat real en la cura dels infants des del primer moment, revertir els rols de gènere relatius a les cures, i avançar cap a una igualtat efectiva d'oportunitats. La present llei parteix de la premissa que els permisos vinculats al naixement, l'adopció o a l'acolliment no constitueixen períodes de descans sinó permisos de naixement destinats a la cura, a la criança i a l'atenció del nadó, i que com a tal han de ser reconeguts i regulats amb aquesta finalitat.

És en aquest marc que es promou aquesta llei, que té, per finalitat principal, l'equiparació total dels permisos de naixement per maternitat i per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, tant pel que fa a la durada com pel que respecta als drets que atorguen a les persones que en siguin beneficiàries.

L'equiparació dels períodes de permís s'esglaona en el temps, per facilitar l'adaptació de tots els actors al nou marc jurídic que configura aquest text normatiu. De tal manera que l'equiparació dels permisos de naixement serà una realitat a partir de l'1 de gener del 2028.

L'experiència comparada i l'evidència empírica en l'àmbit europeu mostren que els sistemes de permisos iguals, intransferibles i amb períodes de gaudiment obligatori per a ambdós progenitors contribueixen de manera decisiva a reduir les desigualtats de gènere, a millorar les trajectòries laborals de les dones, a disminuir les interrupcions professionals associades a la maternitat i a combatre fenòmens com la segregació vertical i el sostre de vidre. Així mateix, aquests models afavoreixen una distribució més equilibrada del temps de treball i de cura al llarg del cicle vital.

L'equiparació dels permisos de naixement també comporta beneficis socials i demogràfics rellevants. En un país com Andorra, que presenta una de les taxes de natalitat més baixes d'Europa i una estructura demogràfica que planteja reptes importants a mitjà i llarg termini, la garantia de permisos de naixement suficients, iguals i previsibles constitueix un al·licient per a les famílies i un instrument de suport a la decisió de tenir fills. A més, aquests permisos contribueixen a reduir la despesa familiar associada a la cura primerenca, com ara els costos de guarderia, i reforcen el benestar de les llars.

Des del punt de vista sanitari, nombrosos estudis acrediten que la presència activa dels progenitors durant els primers mesos de vida de l'infant té efectes positius sobre la salut física i mental tant de les mares com dels pares o progenitors, així com sobre el desenvolupament i la salut dels nadons, amb una reducció de l'estrès, de les complicacions postpart i de les hospitalitzacions infantils.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Paral·lelament, la present Llei reconeix que l'equiparació dels permisos de naixement també genera beneficis econòmics i empresarials que tenen un retorn positiu per al conjunt de la societat. La implementació d'aquests permisos s'associa a una millora de la productivitat, a una reducció de la rotació laboral, a una major fidelització de les persones treballadores i a un menor absentisme vinculat a l'estrès i a la conciliació. Lluny de ser una càrrega, les polítiques de corresponsabilitat constitueixen una inversió social amb efectes estructurals positius.

Així mateix, la Llei introdueix mecanismes de flexibilitat regulada que permeten adaptar l'exercici dels permisos de naixement a la diversitat de situacions laborals existents, especialment en el cas de les persones treballadores per compte propi, de les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat o de perfils essencials. Aquesta flexibilitat, que es concreta en la possibilitat de gaudir dels permisos en règim de suspensió parcial de la relació laboral dins dels límits legalment establerts, es configura com una mesura excepcional i garantista que no desvirtua en cap cas l'objectiu principal de la norma: assegurar la igualtat, la corresponsabilitat i la igualtat d'oportunitats.

Finalment, la present Llei reforça la coherència entre la normativa laboral i la de seguretat social, adaptant el règim de les prestacions econòmiques als nous models de gaudiment dels permisos i establint mecanismes de control i un règim sancionador adequat per prevenir pràctiques abusives. D'aquesta manera, es garanteix un exercici efectiu dels drets reconeguts, es protegeixen les persones beneficiàries i es preserva la sostenibilitat del sistema.

En conjunt, aquesta Llei respon a una concepció integral de la igualtat, que entén els permisos de naixement com una política pública essencial per avançar cap a una societat més justa, corresponsable i cohesionada, en benefici de les famílies, de les empreses i del conjunt del país.

Motivació: Es proposa un nou redactat de l'exposició de motius d'acord amb les esmenes presentades.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Esmena 3. De modificació

Es proposa modificar l'article 1 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 1. Modificació de l'article 33 de la Llei de relacions laborals

Es modifica l'article 33 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

“Article 33. ~~Descans~~ **Permis de naixement per maternitat**

1. La relació laboral queda en suspens durant vint setmanes per causa de ~~descans permís~~ per maternitat. En cas de part múltiple, el període s'amplia en dos setmanes més per cada infant addicional, així com en el supòsit de discapacitat reconeguda degudament de la mare, amb un grau de menyscabament del 60% o més, o de discapacitat de l'infant dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

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

3. Les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part o, en el cas de part prematur, les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la data inicialment prevista per al part, són de gaudiment obligatori per part de la mare.

Excepcionalment, en els casos de persones que exerceixen una activitat per compte propi, que ocupin càrrecs de direcció o de responsabilitat especial -equivalent al codi 1 de la Classificació Nacional d'Ocupació-, o que desenvolupin activitats considerades essencials, es pot autoritzar, durant aquest període obligatori, una suspensió parcial de la relació laboral amb la finalitat exclusiva d'atendre funcions o gestions imprescindibles.

La modalitat de suspensió parcial requereix l'acord mutu i previ entre l'empresa i la persona treballadora en cas de les persones assalariades.

En aquests supòsits, l'activitat laboral no pot superar les deu hores setmanals, ni en cap cas excedir una quarta part de la jornada ordinària, i no pot desvirtuar el caràcter principalment obligatori del permís. Les hores efectivament treballades s'han de remunerar íntegrament a càrrec de l'empresa, o si escau, de l'activitat professional, de tal manera que la mare percep la

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

remuneració corresponent al treball efectiu i la prestació econòmica de maternitat en proporció al temps de jornada suspès d'acord amb el que estableix l'article 154 de la Llei de Seguretat Social.

Aquesta modalitat excepcional requereix la sol·licitud expressa de la persona interessada i la comunicació prèvia a la Caixa Andorrana de Seguretat Socials, en el termes que es determinin reglamentàriament.

4. El gaudiment del període de **descans permís** restant és facultatiu. En cas que es faci ús d'aquest període, s'ha de gaudir de manera ininterrompuda a comptar del seu inici, sense que hagi de gaudir-se consecutivament al període previst a l'apartat anterior.

En tot cas, el període de **descans permís** facultatiu pot començar, a tot tardar, l'endemà del dia en què el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant hagi finalitzat el seu període de **descans permís** facultatiu.

Abans d'iniciar-se el període de **descans permís** facultatiu, la mare ha de notificar per escrit a l'empresa en la qual presta els serveis el període en què utilitzarà aquest dret. L'empresa ho ha de notificar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

5. A partir de la finalització del període previst a l'apartat 3, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant pot, si així ho decideixen conjuntament, substituir la mare i gaudir de la resta del **descans permís** per maternitat del qual pot gaudir la mare, de manera ininterrompuda.

Aquesta facultat únicament es pot exercir en el cas que el part tingui lloc abans de l'1 de gener del ~~2028~~ 2033. Després d'aquesta data no es pot efectuar la substitució prevista en aquest apartat.

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

7. Un cop finalitzat el període de gaudiment obligatori establerts en l'apartat 3, la mare pot optar per gaudir la resta del permís de naixement en règim de suspensió total de la relació laboral o en règim de suspensió parcial, mitjançant una reducció temporal de la jornada de treball.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permisos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

La modalitat de suspensió parcial requereix l'acord mutu i previ entre l'empresa i la persona treballadora en cas de persones assalariades, i pot adoptar-se tant en règim de treball presencial com en règim de teletreball o treball a distància.

En el règim de suspensió parcial, la mare en aquest cas percep la remuneració corresponent al treball efectiu i la prestació econòmica de maternitat en proporció al temps de jornada suspès, d'acord amb el que estableix l'article 154 i 156 de la Llei de Seguretat Social.

Aquesta modalitat excepcional requereix la sol·licitud expressa de la persona interessada i la comunicació prèvia a la Caixa Andorrana de Seguretat Socials, en el termes que es determinin reglamentàriament.

7- 8. A l'efecte d'aquest article, el terme *mare* inclou també les persones trans gestants.”

Motivació: Es modifica el títol de l'article així com el seu contingut substituint el concepte de descans pel de permís.

També s'amplia l'apartat 3, i s'hi introdueix una clàusula d'excepcionalitat i limitada al principi d'obligatorietat del permís de naixement amb l'objectiu de garantir l'exercici efectiu del dret en aquells supòsits en que la interrupció absoluta de l'activitat pot comportar conseqüències greus o desproporcionades, especialment en el cas d'aquelles persones treballadores per compte propi, o que ocupin càrrecs de responsabilitat o perfils essencials. Aquesta excepció en cap cas desvirtua la naturalesa obligatòria del permís ni del seu objectiu principal de cura, criança i corresponsabilitat.

S'incorpora un nou apartat, punt 7 que provocarà la remuneració del següent apartat. Aquest introdueix, de manera molt similar al punt 3, el període de permís parcial, el qual contempla la possibilitat d'optar per una baixa parcial que permet exercir l'activitat laboral de manera reduïda i gaudir del dret de permís de naixement. Aquest enfocament permet adaptar els permisos a les necessitats reals de la família i del lloc de treball, pot ser especialment adequat en els casos de persones que exerceixen funcions de direcció o responsabilitat, persones treballadores per compte propi o altres perfils considerades essencials. I permet major flexibilitat a les famílies en funció de la situació laboral. Les hores treballades es remuneren per part de l'empresa, mentre que les hores de suspensió salarial donen dret als beneficis del permís de naixement.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Esmena 4. De modificació

Es proposa modificar l'article 2 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 2. Modificació de l'article 34 de la Llei de relacions laborals

Es modifica l'article 34 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

“Article 34. **Permis de naixement per paternitat** ~~Descans per paternitat~~ o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant

1. La relació laboral queda en suspens, per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, durant el període previst a l'apartat 2 següent, per causa de **naixement** ~~deseans~~. En cas de part múltiple, el període s'amplia en dos setmanes més per cada infant addicional, així com en el supòsit de discapacitat de l'infant dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. El període del **permís** ~~deseans~~ es determina en funció de l'any de naixement de l'infant, **s'equipara de manera progressiva**, d'acord amb les regles següents:

- a) Per a l'any 2025, el període **del permís** ~~de descans~~ és de quatre setmanes.
- b) Per a l'any 2026, el període **del permís** ~~de descans~~ és de **sis deu** setmanes.
- c) Per a l'any 2027, el període **del permís** ~~de descans~~ és de **vuit quinze** setmanes.
- d) Per a l'any 2028 i **successius**, el període **del permís** ~~de descans~~ és de **deu vint** setmanes.
- ~~e) Per a l'any 2029, el període de descans és de dotze setmanes.~~
- ~~f) Per a l'any 2030, el període de descans és de catorze setmanes.~~
- ~~g) Per a l'any 2031, el període de descans és de setze setmanes.~~
- ~~h) Per a l'any 2032, el període de descans és de divuit setmanes.~~
- ~~i) Per a l'any 2033 i successius, el període de descans és de vint setmanes.~~

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

Quan el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant treballi a la mateixa empresa que la mare, **l'empresa no pot limitar en cap cas el gaudiment simultani del permís. La direcció empresarial ha d'adoptar les mesures d'organització necessàries per garantir l'exercici efectiu d'aquest dret, que té caràcter preferent i no pot ser restringit per motius organitzatius interns.**

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani descans previst en aquest article amb el descans per maternitat, per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit, excepte pel que respecta al gaudiment de les dos setmanes de descans obligatori, previstes a l'apartat següent.

4. El període de ~~permís~~ ~~descans~~ per al pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant és intransferible i s'ha d'iniciar des de l'endemà de la finalització del període regulat a l'article 67.1.d. Les ~~dos~~ setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la finalització del període regulat a l'article 67.1.d són de gaudiment obligatori i simultani amb la mare **d'acord amb les regles següents:**

- a) Per a l'any 2026, les setmanes de gaudiment obligatori son de tres setmanes.
- b) Per a l'any 2027, les setmanes de gaudiment obligatori son de cinc setmanes.
- c) Per a l'any 2028 i successius, les setmanes de gaudiment obligatori son de sis setmanes.

A partir de l'1 de gener del ~~2028~~ 2033, el còmput de les ~~dos~~ sis setmanes de gaudiment obligatori comença a partir de la data del part.

Excepcionalment, en els casos de persones que exerceixen una activitat per compte propi, que ocupin càrrecs de direcció o de responsabilitat especial -equivalent al codi 1 de la Classificació Nacional d'Ocupació-, o que desenvolupin activitats considerades essencials, es pot autoritzar, durant aquest període obligatori, una suspensió parcial de la relació laboral amb la finalitat exclusiva d'atendre funcions o gestions imprescindibles.

La modalitat de suspensió parcial requereix l'acord mutu i previ entre l'empresa i la persona treballadora en cas de les persones assalariades.

En aquests supòsits, l'activitat laboral no pot superar les deu hores setmanals, ni en cap cas excedir una quarta part de la jornada ordinària, i no pot desvirtuar el caràcter principalment obligatori del permís. Les hores efectivament treballades o teletreballades s'han de remunerar íntegrament a càrrec de l'empresa, o si escau, de l'activitat professional, de tal manera que el pare o la parella percep la remuneració corresponent al treball efectiu i la prestació econòmica de maternitat en proporció al temps de jornada suspès d'acord amb el que estable l'article 154 de la Llei de Seguretat Social.

Aquesta modalitat excepcional requereix la sol·licitud expressa de la persona interessada i la comunicació prèvia a la Caixa Andorrana de Seguretat Socials, en el termes que es determinin reglamentàriament.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permisos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

5. El gaudiment del període del **permís ~~descans~~** restant és facultatiu. En cas que es faci ús d'aquest període, s'ha de gaudir de manera ininterrompuda a comptar del seu inici, sense que hagi de gaudir-se consecutivament al període previst a l'apartat anterior.

En tot cas, el període del **permís ~~descans~~** facultatiu pot començar, a tot tardar, l'endemà del dia en què la mare hagi finalitzat el seu període de descans facultatiu.

6. Un cop finalitzat el període de gaudiment obligatori establerts en l'apartat 4, el pare o la parella pot optar per gaudir la resta del permís per paternitat en règim de suspensió total de la relació laboral o en règim de suspensió parcial, mitjançant una reducció temporal de la jornada de treball.

La modalitat de suspensió parcial requereix l'acord mutu i previ entre l'empresa i la persona treballadora en el cas de persones assalariades, i pot adoptar-se tant en règim de treball presencial com en règim de teletreball o treball a distància.

En el règim de suspensió parcial, el pare o la parella en aquest cas, percep la remuneració corresponent al treball efectiu i la prestació econòmica de maternitat en proporció al temps de jornada suspès, d'acord amb el que estableix l'article 154 de la Llei de Seguretat Social.

Aquesta modalitat excepcional requereix la sol·licitud expressa de la persona interessada i la comunicació prèvia a la Caixa Andorrana de Seguretat Socials, en el termes que es determinin reglamentàriament.

Motivació: Es modifica el títol de l'article, substituint el concepte de descans pel de permís de naixement paternal, la modificació també aplica en el contingut de l'article. En l'apartat 2 es canvia la progressió de les setmanes anuals pel permís de naixement paternal, de tal manera que a partir de l'any 2028 l'equiparació sigui ja una realitat. En el punt 3 s'elimina la potestat per part de l'empresa de limitar el gaudiment simultani entre ambdós progenitors, altrament dit, el dret de conciliació i es planteja una altra formula per la reorganització interna a fi d'evitar decisions arbitràries i que la proposta mantingui la voluntat de garantir la corresponsabilitat real i evitar decisions unilaterals que podrien vulnerar la igualtat efectiva.

Pel que fa al punt 4, les setmanes de gaudiment obligatori s'augmenten de forma progressiva fins a assolir el mateix nombre de setmanes pels dos progenitors l'any 2028. En aquest mateix apartat, s'introdueix una clàusula d'excepcionalitat i limitada al principi d'obligatorietat del permís de naixement amb l'objectiu de garantir l'exercici efectiu del dret en aquells supòsits en que la interrupció absoluta de l'activitat pot comportar conseqüències greus o desproporcionades, especialment en el cas d'aquelles persones treballadores per compte propi, o que ocupin càrrecs de responsabilitat o perfils essencials. Aquesta excepció en cap cas

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permisos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

desvirtua la naturalesa obligatòria del permís ni del seu objectiu principal de cura, criança i corresponsabilitat.

S'incorpora un nou apartat, punt 6, que de manera molt similar al punt 4, el període de permís parcial, el qual contempla la possibilitat d'optar per una baixa parcial que permet exercir l'activitat laboral de manera reduïda i gaudir del dret de permís de naixement. Aquest enfocament permet adaptar els permisos a les necessitats reals de la família i del lloc de treball, pot ser especialment adequada en els casos de persones que exerceixen funcions de direcció o responsabilitat, persones treballadores per compte propi o altres perfils considerades essencials. Permet major flexibilitat a les famílies en funció de la situació laboral. Les hores treballades es remuneren per part de l'empresa, mentre que les hores de suspensió salarial donen dret als beneficis del permís de naixement.

Esmena 5. De modificació

Es proposa modificar l'article 4 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 4. Modificació de l'article 35 de la Llei de relacions laborals

Es modifica l'article 35 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

“Article 35. ~~Descans~~ **Permis** per adopció de persones menors d'edat

1. La relació laboral queda en suspens durant el període previst a l'apartat 2 per causa de **permís descans** per adopció de persones menors d'edat i, en cas d'adopció múltiple, el període s'amplia en dos setmanes més per cada infant adoptat addicional, així com en el supòsit de discapacitat reconeguda d'algun dels adoptants, amb un grau de menyscabament del 60% o més, o de discapacitat de l'infant dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava).

2. El període del **permís descans** es determina en funció de la data de començament del seu còmput, de conformitat amb l'apartat 7 següent, i d'acord amb les regles següents:

- a) Per a l'any 2025, el període del **permís descans** és de vint setmanes.
- b) Per a l'any 2026, el període del **permís descans** és de ~~vint i quatre~~ **vint-i-sis** setmanes.
- c) Per a l'any 2027, el període del **permís descans** és de ~~vint i sis~~ **trenta-dos** setmanes.
- d) Per a l'any 2028 i **successius**, el període del **permís descans** és de ~~vint i vuit~~ **trenta-vuit** setmanes.
- e) ~~Per a l'any 2029, el període de descans és de trenta setmanes.~~
- f) ~~Per a l'any 2030, el període de descans és de trenta-dos setmanes.~~

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permisos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

- ~~g) Per a l'any 2031, el període de descans és de trenta quatre setmanes.~~
- ~~h) Per a l'any 2032, el període de descans és de trenta sis setmanes.~~
- ~~i) Per a l'any 2033 i successius, el període de descans és de trenta vuit setmanes.~~

3. Poden gaudir d'aquest període de **permís de descans** la persona sola que adopta i, indistintament, qualsevol de les dos persones adoptants, si escau, de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i sense que la durada total conjunta del període de **permís de descans** pugui superar el període previst.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, a partir de l'1 de gener del ~~2033~~ **2028**, en cas de tractar-se d'una adopció conjunta, el període de **permís de descans** per adopció es computa de forma paritària, de manera que cada persona adoptant té dret a gaudir de dinou setmanes de descans. La manca de gaudiment del període de **permís de descans** per part d'una de les persones adoptants comporta que el perdi.

4. Quan les dos persones adoptants que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, ~~la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit~~ **l'empresa no pot limitar en cap cas el gaudiment simultani del permís. La direcció empresarial ha d'adoptar les mesures d'organització necessàries per garantir l'exercici efectiu d'aquest dret, que té caràcter preferent i no pot ser restringit per motius organitzatius interns.**

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

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

7. El període de **permís de descans** per adopció de persones menors d'edat es comença a comptar:
- a) En el cas d'una adopció nacional o preadopció, a partir de la data d'emissió del certificat de l'Autoritat Central-Servei Especialitzat d'Adopcions.
 - b) En el cas d'una adopció internacional, a partir de la data de notificació del document oficial atorgat per l'autoritat competent del país d'origen de l'infant que s'ha d'adoptar i del certificat emès per l'Autoritat Central del Principat d'Andorra.

8. El període de permís de les persones adoptants pot optar-se per gaudir-lo en règim de suspensió total de la relació laboral o en règim de suspensió parcial, mitjançant una reducció temporal de la jornada de treball.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permisos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

La modalitat de suspensió parcial requereix l'acord mutu i previ entre l'empresa i la persona treballadora en el cas de persones assalariades, i pot adoptar-se tant en règim de treball presencial com en règim de teletreball o treball a distància.

En el règim de suspensió parcial, les persones adoptants en aquest cas, perceben la remuneració corresponent al treball efectiu i la prestació econòmica del permís de naixement en proporció al temps de jornada suspès, d'acord amb el que estableix l'article 154 de la Llei de Seguretat Social.

Aquesta modalitat excepcional requereix la sol·licitud expressa de la persona interessada i la comunicació prèvia a la Caixa Andorrana de Seguretat Socials, en el termes que es determinin reglamentàriament.

8-9. El termini de suspensió per adopció de persones menors d'edat computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.

9-10. No obstant el que preveu aquest article, el ~~permís de descans~~ permís per adopció o preadopció no es pot sol·licitar en cas que les persones adoptants s'hagin beneficiat del descans per acolliment familiar respecte al mateix infant o adolescent.”

Motivació: Es substitueix el concepte de descans pel de permís. Pel que fa al contingut de l'article, es modifiquen les setmanes corresponents al permís d'adopció de forma proporcional, lineal i ajustada amb la finalitat que l'any 2028 les persones que adoptin gaudeixin de ple dret del permís de 38 setmanes.

En el punt 4, i pel que fa al gaudiment simultani de les primeres setmanes del permís de naixement, s'elimina la potestat de l'empresa de limitar un dret de conciliació, doncs podrien donar-se decisions arbitràries. La proposta garanteix la corresponsabilitat real i evita decisions unilaterals que podrien vulnerar la igualtat efectiva.

S'incorpora un nou apartat, punt 8 que provocarà la remuneració dels següents apartats. Aquest introdueix, el període de permís parcial, el qual contempla la possibilitat d'optar per una baixa parcial que permet exercir l'activitat laboral de manera reduïda i gaudir del dret de permís de naixement. Aquest enfocament permet adaptar els permisos a les necessitats reals de la família i del lloc de treball, i proposar major flexibilitat a les famílies en funció de la situació laboral. Les hores treballades es remuneren per part de l'empresa, mentre que les hores de suspensió salarial donen dret als beneficis del permís de naixement.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permisos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Esmena 6. De modificació

Es proposa modificar l'article 5 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 5. Modificació de l'article 36 de la Llei de relacions laborals

Es modifica l'article 36 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

“Article 36. ***Descans Permís per acolliment familiar***

1. La relació laboral queda en suspens durant el període previst a l'apartat 2 per causa de **permís descans** per acolliment familiar, sempre que aquest acolliment sigui superior a un any, es faci en família aliena, i es tracti de l'acolliment d'infants menors de 6 anys o d'infants o adolescents d'entre 6 i 18 anys amb una discapacitat igual o superior al 33% dictaminada per la Comissió Nacional de Valoració (Conava). En el cas d'acolliment de dos o més infants o adolescents que compleixin els requisits establerts en aquest apartat, el **descans permís** s'amplia en dos setmanes més per cada infant o adolescent acollit addicional.

2. El període de **descans permís** es determina en funció de la data de començament del seu còmput, de conformitat amb l'apartat 7, i d'acord amb les regles següents:

- a) Per a l'any 2025, el període del **permís descans** és de vint setmanes.
- b) Per a l'any 2026, el període del **permís descans** és de ~~vint i quatre~~ **vint-i-sis** setmanes.
- c) Per a l'any 2027, el període del **permís descans** és de ~~vint i sis~~ **trenta-dos** setmanes.
- d) Per a l'any 2028 i **successius**, el període del **permís descans** és de ~~vint i vuit~~ **trenta-vuit** setmanes.
- e) ~~Per a l'any 2029, el període de descans és de trenta setmanes.~~
- f) ~~Per a l'any 2030, el període de descans és de trenta-dos setmanes.~~
- g) ~~Per a l'any 2031, el període de descans és de trenta-quatre setmanes.~~
- h) ~~Per a l'any 2032, el període de descans és de trenta-sis setmanes.~~
- i) ~~Per a l'any 2033 i successius, el període de descans és de trenta-vuit setmanes.~~

[...]

Motivació: Es substitueix el concepte de descans pel de permís, i alhora es modifiquen les setmanes pel permís d'acolliment familiar seguint la mateixa proporcionalitat que el permís per adopció.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Esmena 7. De modificació

Es proposa modificar l'article 6 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 6. Modificació de l'article 67 de la Llei de relacions laborals

Es modifica la lletra *d* de l'apartat 1 de l'article 67 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactat de la manera següent:

“Article 67. *Permisos retribuïts*

1. La persona assalariada té dret a absentar-se del lloc de treball, percebent la totalitat del salari fix, per les causes i durant els terminis següents:

[...]

d) Si el part o l'adopció té lloc abans de l'1 de gener del ~~2033~~ **2028**, quatre dies naturals en cas d'infantar l'esposa de la persona assalariada o la persona amb qui està unida en una situació legal o de fet equivalent, o d'adopció de persones menors d'edat. En cas de cesària, el permís és de cinc dies naturals.

[...].”

Motivació: En consonància amb l'esmena 4.

Esmena 8. De modificació

Es proposa modificar l'article 8 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 8. Addició de la disposició transitòria cinquena a la Llei de relacions laborals

S'addiciona la disposició transitòria cinquena a la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, que queda redactada de la manera següent:

“Disposició transitòria cinquena. Règim aplicable als períodes de ~~descans~~ **permís** per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció i per acolliment familiar

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permisos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Els períodes de ~~descans~~ **permís** per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, per adopció i per acolliment familiar, iniciats abans de l'entrada en vigor de la **Llei per a l'equiparació dels permisos de naixement a Andorra Llei per al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral**, resten sotmesos al règim previst per la normativa en vigor abans de la data referida.”

Motivació: Es modifiquen els conceptes i el títol de la llei en consonància a les esmenes realitzades anteriorment.

Esmena 9. De modificació

Es proposa modificar l'article 10 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 10. Modificació de l'article 154 de la Llei de seguretat social

Es modifica l'article 154 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactat de la manera següent:

“Article 154. *Durada de la prestació econòmica per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, i per adopció*

1. En el cas de persones assalariades i assimilades, el dret a la prestació econòmica per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, o per adopció, s'inicia des del mateix dia que comença el període de ~~descans~~ **permís** corresponent, i té la mateixa durada que el període de ~~descans~~ **permís** de què gaudeixi efectivament la persona que s'hi acull, d'acord amb la legislació laboral.

En els supòsits en què, d'acord amb la legislació del codi de relacions laborals, el període de permís es gaudeix en règim de suspensió parcial de la relació laboral, la prestació econòmica s'abona en proporció al temps de jornada efectivament suspès. Les hores de treball efectiu no generen dret a prestació i s'han de remunerar íntegrament a càrrec de l'empresa.

2. Si la mare, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, o les persones adoptants, són persones treballadores per compte propi, tenen dret a la prestació econòmica per maternitat, per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, o per adopció, des del mateix dia que comencin el període de ~~descans~~ **permís** corresponent, d'acord amb la suspensió de l'activitat econòmica. La prestació té, com a màxim, la durada de ~~descans~~ **permís** que la Llei de relacions laborals reconeix a les persones assalariades, sempre que l'**activitat**

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

econòmica es mantinguin suspesa de forma efectiva l'activitat econòmica durant tot el període sense perjudici dels supòsits excepcionals de suspensió parcial autoritzats per la legislació laboral. En aquests casos, la prestació econòmica s'abona exclusivament en proporció al temps d'activitat suspesa.

3. Si el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant substitueix la mare en una part del període de ~~descans~~ **permís** per maternitat, mentre estigui permès d'acord amb la regulació continguda en la normativa laboral, té dret a la prestació econòmica des del dia següent a aquell en què es produeix la substitució, per a tot el període que manca fins a l'extinció de la prestació. La mare que percebia la prestació deixa de percebre-la a partir del dia de la substitució.

En el cas que el part tingui lloc després de l'1 de gener del ~~2033~~ **2028**, sempre que la beneficiària de la prestació de maternitat sigui una persona que exerceix una activitat per compte propi, el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant, segons el cas, pot substituir-la, amb l'acreditació prèvia per part de la persona beneficiària de la prestació segons la qual no pot suspendre la seva activitat durant tot el període de ~~descans~~ **permís**, de conformitat amb les condicions que es determinin reglamentàriament.

4. En cas de defunció del fill de persones assalariades o assimilades, la mare i el pare o la parella que hagi reconegut legalment l'infant tenen dret a la prestació corresponent durant els dies que falten per completar el seu període de descans de conformitat amb la normativa laboral, excepte si sol·liciten la reincorporació al seu lloc de treball una vegada completat el període de descans de gaudiment obligatori.

També tenen aquest dret les persones treballadores per compte propi, excepte si reprenen la seva activitat econòmica.

5. En tots els supòsits de suspensió parcial del permís per maternitat, per paternitat, per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant o per adopció, tant durant els períodes de gaudiment obligatori en els casos excepcionals previstos per la legislació laboral com durant la resta del període de permís, la persona beneficiària ha de comunicar prèviament a la Caixa Andorrana de Seguretat Social l'inici, la modificació o la finalització del règim de suspensió parcial, amb indicació del percentatge de jornada treballada i del percentatge de jornada suspesa, als efectes del càlcul i control de la prestació econòmica.

Motivació: En consonància a les esmenes 3, 4 i 5. Aquest afegit a l'article 154 vol adaptar el règim de la prestació econòmica a les noves modalitats de gaudiment del permís de naixement, adopció o acolliment previstes a la llei de relacions laborals, en particular en els supòsits de suspensió parcial de la relació laboral. Aquesta adaptació permet garantir la protecció econòmica de les persones beneficiàries, assegurar la coherència entre la normativa laboral i de seguretat social, i evitar situacions de desprotecció relatives al dret.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Esmena 10. De modificació

Es proposa modificar l'article 156 de la llei de Seguretat Social, que queda redactat de la següent manera:

Article 156. *Contingut econòmic de la prestació*

La prestació econòmica de maternitat és del 100% de la base de càlcul d'acord amb la regulació dels articles 117 o 118, segons es tracti, respectivament, d'una persona assalariada o d'una persona que exerceix una activitat per compte propi, **amb el límit màxim de dues vegades el llindar econòmic de cohesió social (LECS) vigent en el moment del fet causant.**

En el cas que la base de càlcul superi aquest límit, la prestació econòmica es calcula prenent com a base màxima l'import equivalent a dues vegades el LECS.

Quan la base de càlcul sigui igual o inferior a aquest límit, la prestació econòmica és del 100% de la base de càlcul.

Motivació: S'introdueix un límit màxim a la base de càlcul de les prestacions de maternitat que respon a criteris de sostenibilitat financera, equitat i responsabilitat en l'ús dels recursos públics. Establir un topall vinculat al llindar econòmic de cohesió social assegura una distribució més justa dels recursos del sistema de seguretat social sense desincentivar l'exercici del dret al permís. L'equiparació dels permisos es configura com una política socialment justa, econòmicament viable i sostenible en el temps, sense que el límit suposi un obstacle realment per a l'accés al permís ni una penalització per a les famílies.

Esmena 11. De modificació

Es proposa modificar l'article 12 del projecte de llei, que queda redactat de la següent manera:

Article 12. *Modificació de l'article 160 de la Llei de seguretat social*

Es modifica l'article 160 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactat de la manera següent:

“Article 160. *Prestació de paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant*

[...]

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXXX_2025_000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

Esmena 12. De modificació

Es proposa modificar l'article 239 de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social, que queda redactat de la següent manera:

Article 240. Faltes molt greus.

1. Són faltes molt greus dels empresaris:

- a) Incomplir el deure d'afiliar o donar d'alta a la seguretat social una persona assalariada dins dels terminis legals regulats en aquesta Llei.
- b) Declarar una data falsa de contractació amb la finalitat d'eludir qualsevol responsabilitat.
- c) Presentar el full de cotització amb retard, si aquest retard és superior a tres mesos, o no presentar el full de cotització en aquest termini sense motiu justificat.
- d) Fer constar de manera intencional dades falses en les cotitzacions.
- e) Retenir, sense ingressar-los a la seguretat social, els imports deduïts del salari de la persona treballadora en concepte de cotització de la part assalariada.
- f) Deducir quantitats del salari en concepte de cotització de la part assalariada a la seguretat social superiors a les que corresponen legalment.
- g) Donar ocupació a una persona treballadora mentre es trobi en període de baixa per incapacitat temporal per al treball, per maternitat, per paternitat o per risc durant l'embaràs.
- h) Incrementar indègudament la base de cotització de la persona treballadora per provocar un augment de les prestacions que li pertocuin.
- i) Imposar, induir, tolerar o permetre la realització d'activitat laboral durant els períodes de permís per maternitat, paternitat, adopció o acolliment fora dels supòsits i límits legalment autoritzats.**
- j) Pressionar directament o indirectament la persona treballadora perquè treballi durant el període de permís o perquè opti per un règim de suspensió parcial en contra de la seva voluntat.**
- k) La manca de comunicació, o la comunicació inexacta, a la Caixa Andorrana de Seguretat Social del règim de suspensió parcial del permís, quan aquesta comporti una alteració substancial del dret o de l'import de la prestació.**

2. Són faltes molt greus de les persones que realitzen una activitat per compte propi:

- a) Percebre l'abonament de les despeses derivades de les prestacions de reembossament sense que s'hagin portat a terme els actes sanitaris corresponents a aquestes despeses.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Sol·licitud
NOM: Altres documents (1) - signed_Esmenes_Permissos_Concordia
UNITAT: Serveis Generals
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: a3d4ea32-d9f5-457d-a0c1-9d814ccee9dd
IDENTIFICADOR: ES_XXXXXXXX_2025_0000000000000000000000000060403
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: 1210C-0592/2025
REGISTRE D'ENTRADA: 1111-2025 - 18/12/2025 10:42
SIGNATURES
NÚRIA SEGUÉS DAINA: 18/12/2025 09:33
CONSELL GENERAL (SIGNATURA): 18/12/2025 10:42



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Grup Parlamentari
de Concòrdia

- b) Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que li pertocuin o perllongar de manera indeguda el seu gaudiment.
- c) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs.
- d) La realització d'activitat laboral durant el permís per maternitat, paternitat, adopció o acolliment per sobre dels límits legalment autoritzats.**

3. Són faltes molt greus de les persones assalariades, de les persones sol·licitants de prestacions i de les persones beneficiàries de prestacions:

- a) Percebre l'abonament de les despeses derivades de les prestacions de reembossament sense que s'hagin portat a terme els actes sanitaris corresponents a aquestes despeses.
- b) Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que els pertocuin o perllongar-ne el gaudiment de manera indeguda.
- c) Realitzar activitats professionals durant el període d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs.
- d) La realització d'activitat laboral durant el permís per maternitat, paternitat, adopció o acolliment per sobre dels límits legalment autoritzats, quan aquesta conducta comporti la percepció indeguda de la prestació econòmica.**

[...]

Motivació: S'introdueix la consideració de noves infraccions molt greus relatives a la part empresarial, com a la persona beneficiària i treballadora per compte propi amb l'objectiu de prevenir i sancionar conductes que desvirtuen el dret al permís de naixement i vulneren els principis d'igualtat i de corresponsabilitat. Aquesta nova tipificació reforça la protecció de les persones beneficiàries i garanteix un ús correcte i transparent de les prestacions del sistema de seguretat social.

