



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

PRINCIPADO DE ANDORRA

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Mayo de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214



e-mail: clad@clad.org



www.clad.org



1. Información General

El sistema de gobierno de Andorra es un **coprincipado parlamentario**, establecido como un Estado social y democrático de derecho tras la aprobación de su primera Constitución en 1993.

El modelo andorrano es único en el mundo al contar con dos Jefes de Estado de carácter conjunto y paritario, que ostentan el título de Copríncipes: *El Presidente de la República Francesa* y el *Obispo de la Diócesis de Urgell con sede en Cataluña, España*.

Se organiza en tres poderes:

- Poder Ejecutivo – Jefe de Gobierno: el poder ejecutivo y la dirección de la política nacional recaen sobre el Jefe de Gobierno. Es elegido por el parlamento y nombrado por los copríncipes. Nombra a su vez a los ministros y dirige la administración del estado.
- Poder Legislativo – Consejo General, crea leyes y actúa como el parlamento unicameral del país. Lo componen 28 parlamentarios elegidos democráticamente por sufragio universal cada cuatro años. Una parte corresponde a circunscripciones parroquiales y otra a listas nacionales.
- Poder Judicial: es independiente y lo lidera el Consejo Superior de la Justicia, garantiza el correcto funcionamiento de juzgados y tribunales y aplica las leyes del Principado en el ámbito civil, penal y administrativo.

La población de Andorra se estima en **89.058** habitantes, registrándose un incremento en los últimos años debido a la inmigración de ciudadanos sudamericanos.

El presente estudio se enmarca en el proyecto ***Tendencias del Empleo Público en Iberoamérica***, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil, cuyo objetivo principal es la construcción de un Tablero Regional de Indicadores. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.

1.1. Marco institucional del empleo público

Regida por la Constitución de 1993, la administración pública en Andorra se establece en dos niveles:

- Nivel central - Govern d'Andorra
- Nivel local o parroquial.

Ambos se rigen por principios de legalidad, jerarquía, eficiencia y servicio al interés público.

El poder ejecutivo dirigido por el Jefe de Gobierno, es el responsable ante el Parlamento.

La estructura administrativa se organiza en varios ministerios y secretarías de estado (áreas como finanzas, ordenación territorial, turismo, asuntos sociales, entre otros).

Todos los centros de los organismos oficiales se concentran en la capital, principalmente en el Edificio Administrativo del Gobierno - **sede central** -. Cuentan con leyes de función pública con actualizaciones normativas continuas que apuntan a la modernización de la carrera profesional de los trabajadores estatales y por ende mejorar la eficiencia en la atención al ciudadano.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

El territorio andorrano se divide en 7 parroquias que constituyen el **nivel local**. Tienen su propio ayuntamiento, con competencias administrativas como la gestión del censo comunal, catastro, suministro de agua, recolección de residuos, planeamiento urbanístico y gestión de instalaciones deportivas y culturales.

Cuenta además con entidades administrativas independientes o mixtas, la **Caja Andorrana de Seguridad Social** que gestiona salud y pensiones mediante co-pagos. **Educación**: coordina un modelo de cohabitación de tres sistemas educativos públicos: el andorrano, el español y el francés. **Policía de Andorra**: es el cuerpo de seguridad central, ya que el país no cuenta con ejército propio.

En el Principado de Andorra, el órgano rector encargado de la gestión y dirección estratégica de la función pública es la **Secretaría de Estado de Función Pública**- Secretaria d'Estat de Funció Pública.

La Secretaría de Estado de Función Pública de Andorra se encuentra en el Ministerio de Función Pública y Transformación Digital. *Es el vínculo político entre el ministro y los directores de área.*

Su objetivo principal es diseñar, implementar y modernizar las políticas de gestión de recursos humanos y organización dentro de la Administración Pública andorrana.

Coordina las políticas de empleo público – reclutamiento, carrera profesional, movilidad y evaluación de desempeño. Promueve la capacitación continua y el desarrollo profesional.

Supervisa el área de nóminas, condiciones laborales y los programas de prevención, salud y seguridad en el lugar de trabajo, colaborando con los comités técnicos en el diseño de puestos de trabajo y la estructuración de la administración en general.

1.2. Composición de la administración centralizada

La Administración Centralizada de Andorra es el núcleo ejecutivo del Estado que actúa bajo una personalidad jurídica única y una jerarquía directa.

Su estructura, basada en la Constitución y Ley de Gobierno, se resume en los siguientes niveles de Órganos Superiores y su Estructura:

- **Cap de Govern – Jefe de Gobierno**: (Presidencia): Es la máxima autoridad. Dirige la acción política y administrativa, coordina los ministerios y ostenta la potestad reglamentaria.
- **Consell de Ministres – Consejo de Ministros**: Órgano colegiado formado por el Jefe de Gobierno y sus ministros. Es donde se aprueban los proyectos de ley, reglamentos y las políticas nacionales.
- **Ministerios**: Unidades sectoriales (como Finanzas, Asuntos Exteriores o Justicia e Interior) que ejecutan las políticas en sus áreas específicas bajo la dirección de un ministro.
- **Secretarías de Estado**: Órganos de gestión técnica y política que asumen el liderazgo de áreas estratégicas dentro de un Ministerio (por ejemplo, la Secretaría de Estado de Función Pública).
- **Direcciones y Secretarías Generales**: Representan el nivel operativo y administrativo superior, encargados de la ejecución de programas y la coordinación interna de los recursos.

1.3 Datos complementarios

SAP - Módulo de nómina PA (situaciones administrativas) PY pago de nómina (nòmina mòdul PA (situacions administratives) PY pagament nòmina¹).

¹ SAP Software | Soluciones y Tecnología para Empresas



Programa Informático (informàtic és) SAP - HCM²

Módulo del sistema informático **SAP** diseñado específicamente para la gestión de recursos humanos. Se encarga de administrar integralmente a los empleados de una compañía, incluyendo áreas como:

- Administración de Personal: Datos maestros, contratos y perfiles de los trabajadores.
- Gestión de nómina (*Payroll*): Cálculos de salarios, impuestos y beneficios laborales.
- Gestión de Tiempos: Control de asistencia, ausencias y vacaciones.
- Selección y Desarrollo: Reclutamiento, evaluación del desempeño y planes de formación.

2. Dotación de personal civil de la administración central

El cuadro siguiente presenta la distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total y la composición de las autoridades políticas.

Jurisdicción Ministerial ³	Personal Civil Total	% sobre total	Personal Civil Mujeres	% sobre total	Autorida des políticas	Autorida des Políticas Mujeres
Ministerio de Servicios del Jefe Gobierno	96	3,6%	64	66,7%	4	3
Min. de Presidencia, Economía, Trabajo y Vivienda	95	3,5%	58	61,1%	3	2
Min. de Relaciones Institucionales, Educación y Universidades	1.057	39,4%	842	79,7%	2	0
Ministerio de Turismo y Comercio	17	0,6%	11	64,7%	1	0
Ministerio de Finanzas	136	5,1%	55	40,4%	3	2
Ministerio de Asuntos Exteriores	52	1,9%	41	78,8%	5	5
Ministerio de Justicia e Interior	631	23,5%	156	24,7%	1	1
Ministerio de Territorio y Urbanismo	99	3,7%	16	16,2%	1	1
Ministerio de Asuntos Sociales	162	6,0%	144	88,9%	2	2
Ministerio de Salud	46	1,7%	33	71,7%	2	2
Min. Medio Ambiente, Agricultura y Ganadería	73	2,7%	28	38,4%	1	1
Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	135	5,0%	79	58,5%	2	1
Min. Función Pública y Transformación Digital	86	3,2%	46	53,5%	2	2
Total	2.685	100,0%	1.573	58,6%	29	22

²SAP - HCM se traduce al español como Gestión del Capital Humano (por sus siglas en inglés: *Human Capital Management*)

³ Nombres de las Jurisdicciones en catalán: *Ministeri de Serveis del Cap de Govern; Min. de Presidència, Economia, Treball i habitatge; Min. de Relacions Institucionals, Educació i Universitats; Ministeri de Turisme i Comerç; Ministeri de Finances; Ministeri d'Afers Exteriors; Ministeri de Justícia i Interior; Ministeri de Territori i Urbanisme; Ministeri d'Afers Socials; Ministeri de Salut; Min. Medi Ambient, Agricultura i Ramaderia; Ministeri de Cultura, Joventut i Esports; Min. Funció Pública i Transformació Digital*



2.1. Hallazgos principales

- TRECE (13) jurisdicciones fueron informadas, con un total de 2.685 servidores civiles, de los cuales 1.573 son mujeres (58,6%%).
- 8 de cada 10 autoridades políticas son mujeres y representan el total en el Ministerio de Asuntos Exteriores
- La mayor dotación se concentra en el Min. de Relaciones Institucionales, Educación y Universidades y en el Ministerio de Justicia e Interior (39,4% y 23,5%, respectivamente)
- El Ministerio de Turismo y Comercio es la jurisdicción con menor dotación

La Ley 1/2019, de la función pública, es la normativa fundamental que regula el régimen estatutario, los derechos, los deberes y el desarrollo profesional del personal que trabaja para la Administración andorrana.

Esta ley supuso una modernización integral del modelo de administración pública y ha sido objeto de posteriores adaptaciones, como la Ley 29/2022, cuyo objetivo es introducir ajustes clave en la organización administrativa, la movilidad y el estatuto jurídico de los trabajadores de la Administración pública

Se establece en el artículo 43:

*1. Las plazas de los puestos de trabajo de dirección son provistas por **libre designación** mediante funcionarios de nacionalidad andorrana que ocupen puestos de trabajo correspondientes a la familia de técnicos o mandos del sistema de clasificación establecido.*

2. Las direcciones son altos cargos de la Administración general y tienen las funciones que les atribuye la normativa vigente, así como las que les encomiende el ministro o el secretario de estado correspondiente.

Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	Personal Alta Dirección Pública Mujeres
Ministerio de Servicios del Jefe Gobierno	1	0
Min. de Presidencia, Economía, Trabajo y Vivienda	4	1
Min. de Relaciones Institucionales, Educación y Universidades	4	2
Ministerio de Turismo y Comercio	1	1
Ministerio de Finanzas	5	2
Ministerio de Asuntos Exteriores	4	3
Ministerio de Justicia e Interior	10	1



Ministerio de Territorio y Urbanismo	2	1
Ministerio de Asuntos Sociales	2	1
Ministerio de Salud	0	0
Min. Medio Ambiente, Agricultura y Ganadería	3	1
Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	3	1
Min. Función Pública y Transformación Digital	1	0
Total	40	14

- El ministerio de Justicia e Interior reúne la mayor cantidad de funcionarios de alta dirección pública (25% del total), le sigue el Ministerio de Finanzas.
- 3 de cada 10 autoridades políticas son mujeres.

3. Modalidad de vinculación laboral

El cuadro siguiente detalla la distribución del personal civil según su modalidad de contratación.

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	s/Total	Mujeres	Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)	2.083	77,6%	1.133	72,0%
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia	588	21,9%	430	27,3%
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (factura, sin relación de dependencia)	14	0,5%	10	0,6%
Total	2.685	100,0%	1.573	100,0%

3.1. Análisis

- Cerca del 80% del personal se encuentra en planta permanente, siendo las mujeres un poco menos (72%).
- Se verifica asimismo una mayor presencia femenina en las contrataciones transitorias (27,3% vs 21,9%).
- Las locaciones de servicios son menores en relación al resto (llegando al 0,5% en comparación con el total)

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

Existen en Andorra concursos obligatorios para el ingreso a la carrera, y de acuerdo a lo informado se aplican regularmente.

El acceso a la administración central de Andorra (Govern d'Andorra) se realiza mediante convocatorias públicas llamadas "edictos", publicados en el *Boletín Oficial del Principado de Andorra [Butlletí Oficial del Principat d'Andorra (BOPA)]* y en el portal de Ocupación Pública: ofertas y oposiciones del gobierno (*Ocupació pública: ofertes i oposicions del govern*)⁴

Se expone la cantidad de personal concursado en los concursos de carrera interna del 2026.

Ministerio/Jurisdicción	Personal Civil Concursado	Personal Civil Concursado Mujeres
Ministerio de Servicios del Jefe Gobierno		
Min. de Presidencia, Economía, Trabajo y Vivienda	1	1
Min. de Relaciones Institucionales, Educación y Universidades		
Ministerio de Turismo y Comercio		
Ministerio de Finanzas		
Ministerio de Asuntos Exteriores		
Ministerio de Justicia e Interior	3	3
Ministerio de Territorio y Urbanismo	1	1
Ministerio de Asuntos Sociales		
Ministerio de Salud		
Min. Medio Ambiente, Agricultura y Ganadería		
Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes		
Min. Función Pública y Transformación Digital	4	2
Total	9	7

No existen en Andorra regímenes especiales en la Administración Central

3.3. Clasificación del personal

En Andorra, los servidores públicos de la Administración central se clasifican principalmente según el vínculo jurídico que mantienen con el Estado y por el tipo de sector profesional al que pertenecen.

El marco legal está regulado principalmente por la Ley 1/2019 y modificatorias, clasificando al personal en categorías:

⁴ <https://www.govern.ad/ca/tematiques/ocupacio-i-treball/ocupacio-publica-ofertes-i-oposicions>, las ofertas e información se encuentran en catalán, para información en español se sugiere remitirse al Ministerio de Asuntos Exteriores



- Funcionarios de carrera: personal que concursó y mantiene vinculación permanente para el desempeño de sus servicios profesionales
- Agentes de la administración – Personal contratado: vinculadas mediante contrato (fijo o indefinido) sin pertenecer a una plaza de funcionario de carrera
- Personal interino y eventual – empleados contratados temporalmente para cubrir vacantes, sustituciones urgentes o prestar servicios determinados. Su régimen está sujeto a la normativa de la Bolsa de Interinos (*Borsa d'interins*)

Se clasifica al personal según pertenezca a los siguientes cuerpos y áreas:

Cuerpo general: empleados dedicados a tareas administrativas, de gestión, técnicas y de soporte transversal en los distintos ministerios

Cuerpos Especiales: Profesiones con un marco legal y operativo específico que requiere condiciones distintas. Los más destacados son: *Cuerpo de Policía*: Codi de Duana y autoridades de seguridad. *Cuerpo de Educación*: Llei del Cos d'Educació para el sistema educativo andorrano. *Cuerpo de Bomberos*: Prevenció i Extinció d'Incendis. *Instituciones Penitenciarias y Aduanas*

Finalmente se agrupan según la formación y titulación académica requerida para el puesto:

Grupo A: Exige titulación universitaria superior (Grado o Licenciatura). Suele dividirse en dos subgrupos (A1 y A2) para puestos directivos o de gestión técnica superior.

Grupo B: Requiere titulación de formación profesional superior (técnico superior) o diplomaturas de ciclo corto.

Grupo C: Exige titulación de educación secundaria obligatoria (graduado escolar), bachillerato o formación profesional de grado medio

4. Composición por género y edad

Se informa a continuación la distribución por género y edad

Rango etario	Personal Civil Total	% sobre total	Personal Civil Mujeres	% sobre total mujeres
Menos de 21 años	3	0,11%	2	0,13%
21 a 25 años	81	3,02%	44	2,80%
26 a 30 años	231	8,60%	129	8,20%
31 a 35 años	251	9,35%	148	9,41%
36 a 40 años	248	9,24%	143	9,09%
41 a 45 años	320	11,92%	196	12,46%
46 a 50 años	443	16,50%	254	16,15%
51 a 55 años	527	19,63%	285	18,12%
56 a 60 años	414	15,42%	260	16,53%
61 a 65 años	161	6,00%	107	6,80%

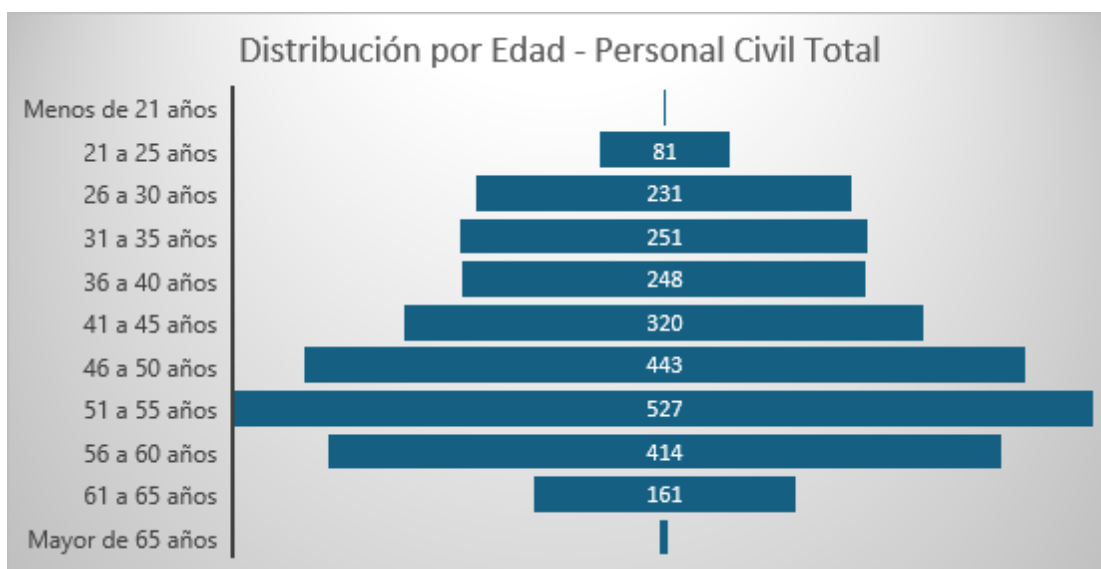
**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Mayor de 65 años	6	0,22%	5	0,32%
Sin datos				
Total	2.685	100,00%	1.573	100,00%

4.1. Análisis

- el 63,5 % tiene entre 41 a 60 años siendo similar esta distribución en el personal femenino
- la población joven es menor representando cerca del 30% tanto en el total como en mujeres
- muy poco personal está cerca a jubilarse (167 del total)⁵

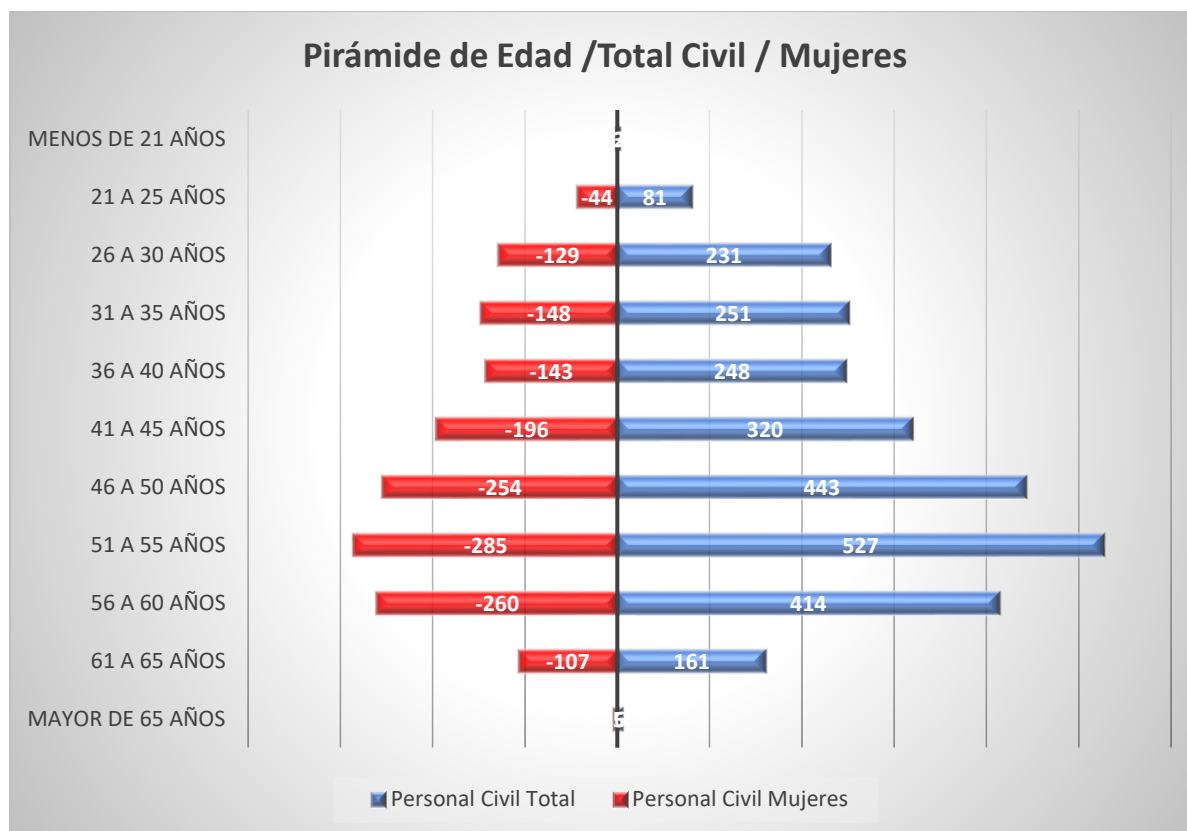
Gráficamente:



⁵ El personal debe jubilarse al alcanzar los 65 años siempre que se acredite un tiempo mínimo de cotización de 15 años, existiendo la figura de jubilación anticipada.



Incluyendo a las mujeres:



5. Políticas de género e inclusión

5.1. Políticas de igualdad de género

El Plan de Igualdad de Género del Cuerpo General y Diplomático (2024-2028) del Gobierno de Andorra es una hoja de ruta obligatoria para garantizar la equidad, la no discriminación y un entorno laboral libre de acoso. Impulsado por la Ley 6/2022 de Andorra, incluye un protocolo específico contra el acoso sexual.

El Plan tiene como objetivos claves:

- **Equidad Profesional:** asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, selección, retribución, formación y promoción.
- **Conciliación:** Promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar fomentando la corresponsabilidad
- **Entorno seguro:** Prevenir y abordar cualquier forma de discriminación por razón de sexo o acoso



5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

Existen políticas de inclusión de personas con discapacidad.

Hay un 2 % de plazas reservadas dentro de la administración pública para personas con discapacidad, tal y como contempla la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad y la Ley de función pública.

Si una persona con discapacidad reconocida por la CONAVA⁶ se presenta a una convocatoria, puede hacer valer su discapacidad y, con solo aprobar, pasa por delante del resto de candidatos.

Las personas que se presenten a una plaza y acrediten una condición de discapacidad también pueden solicitar los ajustes razonables necesarios para garantizar la igualdad en la realización de la convocatoria; por ejemplo, un 30 % más de tiempo, el lugar donde realizarla, el formato o los procedimientos.

Adaptación del puesto de trabajo: ya sea instrumental, física, de acceso a la información, productos de apoyo, etc.

La administración debe garantizar que las personas con discapacidad que trabajen en ella tengan asegurada la adaptación al puesto de trabajo y a sus accesos, no solo a nivel de infraestructura, sino también en la información y la comunicación.

6. Salarios, estructura remunerativa y relaciones laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

La política salarial de los empleados de la Administración Pública Central en Andorra se establece mediante la Llei de la funció pública (Ley de la Función Pública) y se negocia a través de mesas de diálogo entre el Gobierno, a través del Ministerio de la Función Pública y los sindicatos de trabajadores públicos. El sistema retributivo se define de la siguiente manera

Los salarios se fijan mediante graelles salarials (escalas o tablas salariales), y se calculan en función de la categoría profesional, el nivel de responsabilidad y el grupo de titulación al que pertenezca el puesto de trabajo. Se actualizan junto a las mejoras en las condiciones laborales mediante acuerdos entre el ejecutivo andorrano y representantes sindicales. La retribución mensual incluye sueldo base correspondiente al nivel más complementos y beneficios sociales y pluses por formación o destino.

6.2. Salarios promedio por jurisdicción

Promedio de percepción mensual bruta reportada por cada institución. El mismo se encuentra expresado en la moneda de curso legal el **euro**⁷.

⁶ Órgano técnico y público de Andorra encargado de evaluar el grado de discapacidad de una persona. Su objetivo es determinar la elegibilidad para acceder a programas, servicios y prestaciones sociales

⁷ Andorra no pertenece a la comunidad europea, principalmente por su condición de microestado, su voluntad de preservar su soberanía, su modelo fiscal único y la dificultad de aplicar las normativas comunitarias a gran escala. Utiliza el euro como moneda oficial mediante un acuerdo monetario con el bloque europeo



Ministerio/Jurisdicción	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio mujeres (en moneda nacional)
Ministerio de Salud	3.704,82 €	3.465,94 €
Ministerio de Finanzas	3.671,13 €	3.590,35 €
Ministerio de Justicia e Interior	3.645,04 €	3.447,71 €
Ministerio de Asuntos Exteriores	3.458,95 €	3.556,23 €
Min. Función Pública y Transformación Digital	3.295,64 €	3.285,12 €
Ministerio de Servicios del Jefe Gobierno	3.279,11 €	3.176,16 €
Min. de Presidencia, Economía, Trabajo y Vivienda	3.257,81 €	3.124,98 €
Min. Medio Ambiente, Agricultura y Ganadería	3.235,79 €	3.255,04 €
Min. de Relaciones Institucionales, Educación y Universidades	3.122,71 €	3.113,94 €
Ministerio de Turismo y Comercio	3.116,29 €	3.183,14 €
Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	3.044,44 €	3.269,94 €
Ministerio de Asuntos Sociales	2.997,55 €	2.995,51 €
Ministerio de Territorio y Urbanismo	2.849,16 €	3.110,46 €
Total	3.282,96 €	3.274,96 €

6.2.1. Hallazgos principales

- Cuatro jurisdicciones poseen un salario mayor al promedio, los Ministerios de Salud, Finanzas, Justicia e Interior y el de Asuntos Exteriores. Igual comportamiento se observa en las mujeres.
- Sólo superan al total del servicio civil en el ministerio de Asuntos Exteriores
- Los salarios más bajos se registran en los ministerios de Cultura, Juventud y Deportes, Asuntos Sociales y de Territorio y Urbanismo

6.3. Indicadores estadísticos salariales

El cuadro siguiente resume los principales indicadores de la estructura salarial del personal civil, no evidenciándose una variación sustantiva entre mujeres y el resto del personal civil total.

Indicador	Personal Civil Total	Mujeres
Dotación	2.685	1.573
Promedio	3.282,96 €	3.274,96 €
Mediana	3.257,81 €	3.255,04 €
Moda	No existe dato modal	

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Efectuando la conversión al dólar estadounidense tomando como base el tipo de cambio al mes de abril 2026. Durante el mes, el tipo de cambio registró variaciones en el mercado internacional siendo el valor más bajo 1,1522 USD y el valor más alto 1,1803.

Se considera un valor promedio de **1,1696 USD** por cada euro.

	Total Civil	Mujeres	Total Civil	Mujeres
Promedio	3.282,96 €	3.274,96 €	USD 2.806,91	USD 2.800,07
Mediana	3.257,81 €	3.255,04 €	USD 2.785,41	USD 2.783,04

6.4. Salario promedio por modalidad de vinculación

Modalidad de vinculación	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio Mujeres (en moneda nacional)
Personal de planta permanente	3.463,78 €	3.421,45 €
Personal de planta transitoria (no permanente)	2.522,73 €	2.530,52 €
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes		
Total	5.986,51 €	5.951,97 €

- Se evidencia una muy pequeña variación en los salarios promedio tanto de planta permanente del total civil y las mujeres. Siendo aproximadamente un 5% superior al promedio total.
- Son más elevados los salarios promedio en planta permanente que los del personal transitorio.
- No se informan locaciones de servicio.

6.5. Composición salarial

La política salarial se regula mediante leyes aprobadas por el Consejo General (Consell General) y mediante reglamentos aprobados por el Gobierno (Govern).

En la administración central en Andorra los empleados reciben un salario base complementado por conceptos regulados en la Ley de la Función Pública y cuenta con la participación del Ministerio de Finanzas en el diseño de la política retributiva asegurando la viabilidad presupuestaria.

Los sindicatos participan de una mesa de negociación junto al Ministerio de la Función Pública en cuestiones salariales y mejoras laborales.

Los salarios se estructuran en tablas o escalas públicas según la categoría, nivel y mérito, con beneficios sociales fuertes asociados al puesto

Se informan:

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Complementos fijos: complemento de carrera, complemento de antigüedad, complemento específico (de los cuerpos especiales).

Complementos periódicos o temporales: En caso de especificidad técnica, los cuerpos especiales perciben otros conceptos además de los previstos en la retribución fija mensual dentro del complemento específico.

Cuerpos especiales: perciben otros conceptos además de los previstos en la retribución fija mensual dentro del complemento específico.

Prima de especialidad diversas:

Cuerpo de Educación: Prima TICE, prima de coordinación de educación, pruebas de participación en la elaboración de exámenes varios (POB, POB-PRO, REVEP, Catalán), prima de directores de centro, prima de jefes de estudios de centro.

Cuerpo Diplomático: prima de introductor de Embajadores.

6.6. Relaciones laborales

La ley de Función Pública establece la Comisión de Personal (Comissió de Personal) que es el órgano de consulta sobre función pública y de participación del personal.

Este régimen divide a los trabajadores en tres figuras clave.

Tipos de personal

Funcionarios de carrera: Son el pilar del sistema. Ingresan mediante un proceso de oposición y obtienen nombramiento permanente. En la gran mayoría de los puestos, el principal requisito es contar con la nacionalidad andorrana (por mandato constitucional).

Personal interino: Ocupan plazas de manera temporal por necesidades del servicio, sustituciones o mientras se resuelve un proceso de selección.

Personal laboral: Firman un contrato de derecho privado. Cuentan con escalas salariales similares a los funcionarios, pero operan bajo mayor flexibilidad. Es la vía más común para contratar perfiles técnicos extranjeros que aún no poseen la nacionalidad andorrana.

Condiciones de trabajo y marco normativo: El marco general de la función pública andorrana garantiza condiciones alineadas con la Ley General de Relaciones Laborales de Andorra y normativas propias del sector, no existiendo convenciones colectivas de trabajo.

7.1. Jornada laboral

La jornada laboral en la Administración Pública de Andorra ronda las **40 horas semanales** (dependiendo del organismo, como el Consejo General (Consell General), puede ser de 39 horas o reducirse a 37 en algunas comunidades. Se organiza en horario partido o continuo según el departamento, complementado con el derecho a pausas y vacaciones. El horario habitual de atención al público es de lunes a jueves de 8 a 17 hs., mientras que los viernes es de 8 a 14,30 hs.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



En jornadas continuas de más de 6 horas, existe el derecho a una pausa remunerada de mínimo 30 minutos. Si la jornada es partida, la pausa es de 1 hora.

Cada empleado tiene derecho a un mínimo legal de 30 días naturales de vacaciones remuneradas al año.

Las horas extraordinarias se encuentran reguladas y deben ser compensadas económicamente con un recargo del 40% o mediante tiempo de descanso.

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

Existen modalidades flexibles de trabajo, siendo el **Teletrabajo (Teletrabajo Híbrido)** el que se encuentra autorizado como máximo en dos días por semana. Por normativa, esta modalidad a distancia no está permitida durante los lunes ni los viernes, garantizando así mayor presencialidad a mitad de semana.

Existe también **flexibilidad horaria**: Los empleados cuentan con franjas horarias flexibles de entrada y salida, permitiendo adaptar la jornada laboral diaria a las necesidades de conciliación y cuidado de familiares, siempre y cuando se cumplan los objetivos y las horas de presencia obligatoria.

Se informa:

2025: 176 empleados (6,29%)

2026: 160 empleados (5,71%) porcentajes sobre 2800 total personal (funcionarios e interinos).

8. Prevención y salud laboral

8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

Existen en Andorra protocolos de prevención de riesgos psicosociales: ***Protocolo de prevención y gestión de posibles situaciones de acoso y/o discriminación en el trabajo -- presentado en 2026***

La normativa andorrana, impulsada por la Ley para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación entre mujeres y hombres, establece que todas las organizaciones y empresas (independientemente del número de empleados) deben contar con medidas preventivas. Asimismo, el despliegue a través del Decreto 478/2023 exige definir el abordaje del acoso sexual⁸. Protocolo de acoso sexual por razones de sexo (*Protocol de acoso sexual i por raon de sexe*) (2025⁹)

El contenido del protocolo en esencia es:

- Declaración de “tolerancia cero”
- Medidas de prevención
- Procedimientos de actuación

En la administración pública se presentaron protocolos específicos para proteger al personal del cuerpo general y diplomático.

⁸ <https://andorratarinas.com/es/disposiciones-minimas-medidas-preventivas-abordaje-acoso-sexual/>

⁹ <https://www.govern.ad/documents/d/quest/protocol-mesures-conductes-assetjament?download=true>



8.2. Servicios de salud laboral

El Govern d'Andorra dispone de un servicio de vigilancia de la salud y medicina del trabajo. Los servicios que pone a disposición son:

- Revisiones médicas laborales periódicas
- Revisiones específicas para personal especialmente sensible, incluyendo embarazos y lactancia.
- Valoraciones de las aptitudes laborales
- Campañas preventivas y promoción de la salud
- Seguimiento de las reincorporaciones por bajas médicas de larga duración

También se ofrece servicios relacionados con la ergonomía:

- Estudios ergonómicos de los puestos de trabajo
- Adaptaciones de pantallas, sillas y mobiliario
- Prevención de trastornos musculoesqueléticos
- Adaptaciones para personal especialmente sensible
- Campañas de sensibilización

En materia de psico-sociología, se ofrece la realización de estudios psicosociales o de clima laboral.

Andorra efectúa evaluaciones de riesgo laboral desde el año 2013 máximo cada tres años.

Se aplican además estudios de clima laboral desde el año 2019.

Se realizan estudios según necesidades de cada departamento. No está establecida la periodicidad.

9. Fuentes de Información

Enlaces y fuentes de información:

Ley 1/2019, de la Función Pública (<https://portaljuridicandorra.ad/L2019001#>)

Gestión y Transparencia: Memorias anuales y planes estratégicos del órgano rector.

(<https://www.transparencia.ad/memories-generals/ministeri-de-funcio-publica-i-transformacio-digital>)

Registros Oficiales (BOPA): Nombramientos, ceses, edictos de plazas y tablas salariales.
(<https://www.bopa.ad/>)

Datos Estadísticos: Cifras agregadas de la plantilla por sectores, edad y género.
(<https://www.estadistica.ad/>)

Ofertas y Edictos: Portal activo de procesos de selección y oposiciones.
(<https://www.govern.ad/ca/ocupacio-publica-ofertes-i-oposicions>)