

# Llei 34/2021, del 16 de desembre, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia del SARS-CoV-2

## Índex

[Mostra/Amaga]

- Exposició de motius
- Capítol primer. Suspensió temporal dels contractes de treball i reducció de la jornada laboral
  - Article 1. *Objecte*
  - Article 2. *Àmbit objectiu aplicable*
  - Article 3. *Àmbit temporal aplicable*
  - Article 4. *Empreses beneficiàries i requisits*
  - Article 5. *Modalitats*

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 16 de desembre del 2021 ha aprovat la següent:

Llei 34/2021, del 16 de desembre, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia del SARS-CoV-2

## Exposició de motius

La situació d'emergència sanitària ocasionada per la pandèmia del SARS-CoV-2, ha portat el Consell General, d'acord amb els corresponents projectes de llei promoguts pel Govern, a aprovar diverses lleis des de l'inici de la pandèmia, per a regular una sèrie de mesures en els àmbits laboral, social, econòmic i sanitari, que han permès en la mesura que ha estat possible fer, minvar els efectes negatius de la crisi sanitària.

La darrera llei en vigor, és a dir, la [Llei 17/2021, del 17 de juny, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia del SARS-CoV-2](#), tenia com a termini de vigència el 31 de desembre del 2021. La dita llei se centrava principalment en mesures que concernien la suspensió temporal dels contractes de treball i la reducció de la jornada laboral.

A hores d'ara, i tenint en compte que l'evolució de la pandèmia causada pel SARS-CoV-2 encara segueix afectant d'una manera més important certs sectors de l'economia, s'ha considerat necessari prorrogar les mesures que ja foren objecte de l'[anterior llei](#) abans esmentada, fins que el Govern decreti la finalització de la situació d'emergència sanitària i com a màxim fins al 30 de juny del 2022.

L'objectiu d'aquesta llei és permetre fer minvar els efectes de la crisi sanitària en els sectors que pateixen més afectació i alhora conceptualitzar un marc legal que permeti al Govern, mitjançant decret, d'adaptar les mesures d'ajuda als sectors que en cada moment es puguin veure més perjudicats degut a les conseqüències de la pandèmia mundial que patim. És per aquest motiu, que la llei permet al Govern de definir mitjançant decret, els àmbits d'activitat que tinguin una afectació substancial i encara vigent, i que pateixin les conseqüències de la crisi sanitària de forma més considerable que els altres sectors, això permet una adaptació en cada moment dels sectors d'activitat, la qual és absolutament necessària degut a la situació canviant de la pandèmia.

Per aquesta raó, el contingut de les mesures que s'estableixen en aquesta llei s'ha configurat, igual que en la [lleï anterior](#), de forma que les noves mesures han de permetre donar suport a totes les empreses i, correlativament, a les seves persones assalariades, i a les persones que duen a terme una activitat per compte propi l'activitat de les quals pateix més afectacions per causa de la pandèmia del SARS-CoV-2.

Les noves mesures que es recullen en aquesta llei, reprenen les anteriors quant a la suspensió temporal dels contractes de treball i la reducció de la jornada laboral, i les prestacions de les persones que duen a terme una activitat per compte propi. Amb tot, aquestes mesures es preveuen per a les activitats de tancament obligat i per a les que estiguin afectades per impediments que impactin negativament i de manera substancial en el normal desenvolupament de la seva dedicació principal, en virtut de les limitacions o restriccions derivades de les mesures dictades per l'autoritat nacional o les autoritats internacionals i que tinguin una afectació en l'activitat principal de les empreses establertes legalment a Andorra, en el marc de la situació d'emergència sanitària ocasionada per la pandèmia del SARS-CoV-2, segons es determini per decret del Govern. Així mateix, la llei introdueix les corresponents reduccions o suspensions de les cotitzacions a la Caixa Andorrana de Seguretat Social per a les persones que realitzen una activitat per compte propi.

Ahora, s'ha cregut convenient introduir un nou apartat a la [disposició final segona de llei 30/2021 de l'11 de novembre de mesures de protecció i de flexibilització del mercat d'arrendament d'habitatge, de les condicions essencials dels habitatges de preu assequible i de millora del poder adquisitiu](#), en el sentit de poder incrementar més enllà del 3,2% el salari mínim horari interprofessional de conformitat amb el que disposa el Decret de Govern que fixa la variació anual de l'Índex de Preus al Consum (IPC).

Aquesta llei està estructurada en tres capítols, desglossats en 32 articles, una disposició addicional i quatre disposicions finals.

# Capítol primer. Suspensió temporal dels contractes de treball i reducció de la jornada laboral

## Article 1. Objecte

1. Aquesta Llei té per objecte regular la suspensió temporal dels contractes de treball i la reducció de la jornada laboral que tinguin l'origen en la situació d'emergència sanitària ocasionada per la pandèmia del SARS-CoV-2.

2. A l'efecte d'aquesta Llei, s'entén per *suspensió temporal del contracte de treball* el període temporal durant el qual la persona assalariada continua d'alta a l'empresa, però veu suspès el desenvolupament efectiu de la seva jornada laboral, i per reducció de la jornada laboral, el període temporal durant el qual la persona assalariada continua d'alta a l'empresa però veu reduït el desenvolupament efectiu de la seva jornada laboral.

## Article 2. Àmbit objectiu aplicable

1. La suspensió temporal dels contractes de treball i la reducció de la jornada laboral són aplicables a les persones assalariades, amb independència del règim contractual. Si bé no és necessari que ambdues modalitats concerneixin la totalitat d'aquestes persones dins l'empresa, ni de la mateixa manera, cal, per contra, que l'afectació d'aquestes mesures es planifiqui equitativament entre les persones assalariades de la mateixa categoria professional, establint si és necessari torns rotatius, i proporcionalment entre les diferents categories, llevat que hi hagi una causa justificada per no mantenir l'equitat i la proporcionalitat, que s'ha de motivar en la sol·licitud presentada davant el ministeri competent en matèria de treball.

2. Per decret del Govern es pot establir el percentatge màxim de les persones assalariades que poden resultar afectades per a una suspensió temporal del contracte de treball o per una reducció de la jornada laboral segons els diferents sectors d'activitat. El càlcul ha d'efectuar-se sobre la base de la plantilla que tenia l'empresa en el mes immediatament anterior a la data de la sol·licitud de què es tracti, i el nombre de persones assalariades que resulti del càlcul referit s'ha d'ajustar a la unitat superior. El decret del Govern ha de determinar el seu període de vigència.

A més, excepte en el cas de les empreses tancades obligatòriament, únicament poden resultar afectades per una suspensió temporal del contracte de treball o per una reducció de la jornada laboral, les persones assalariades que hagin estat contractades i donades d'alta a la Caixa Andorrana de Seguretat Social amb anterioritat al dia 1 d'octubre del 2021.

3. Només poden resultar afectades per una suspensió temporal del contracte de treball o per una reducció de la jornada laboral les persones assalariades la prestació de serveis de les quals estigui directament vinculada a l'activitat de l'empresa i del comerç de la seva titularitat en cas de societat mercantil que dona lloc a l'aplicació de la modalitat de què es tracti, segons els supòsits previstos a l'article 4.1.d).

4. Si el contracte de treball de la persona assalariada afectada per una suspensió temporal del contracte de treball o per una reducció de la jornada laboral és de durada determinada i venç durant aquesta afectació, aquest contracte es considera resolt a partir del venciment.

5. En el moment de presentar la sol·licitud de suspensió temporal del contracte de treball o de reducció de la jornada laboral, l'empresa ha d'informar de la durada i del tipus de contracte de treball i indicar-ne la data de finalització per a totes i cadascuna de les persones assalariades afectades, segons el que estableix l'article 7.

6. Si l'empresa vol mantenir la persona assalariada amb un contracte de durada determinada en plantilla més enllà de la seva data de finalització, cal que es formalitzi un nou contracte laboral, que, en cas de ser de durada determinada, està sotmès al que estableix l'article 14.4 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, pel que fa a la successió de contractes. Només es pot seguir subjectant aquella persona a qualsevol d'ambdues modalitats si no hi ha cap dia d'interrupció entre els dos contractes i l'empresa sol·licita l'ampliació temporal de l'afectació com si es tractés d'una prolongació de la suspensió temporal del contracte de treball o de la reducció de la jornada laboral, segons correspongui.

7. En cas de transmissió, cessió o canvi de titularitat d'una empresa en els termes regulats a l'article 12 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, es considera que la data de contractació de les persones assalariades, a l'efecte d'aplicació de la suspensió temporal del contracte de treball o de la reducció de la jornada laboral, és la data d'alta a l'empresa cedent, i l'empresa cessionària ha d'acreditar que s'ha subrogat en la titularitat dels drets i de les obligacions laborals respecte a les persones assalariades i que aquestes conserven les mateixes condicions de treball, l'antiguitat i la resta de drets laborals.

8. Les persones assalariades que es troben en alguna de les circumstàncies previstes a l'article 31.2 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals, no es poden veure afectades per una suspensió temporal del contracte de treball o per una reducció de la jornada laboral fins que hagi finalitzat la circumstància corresponent.

## Article 3. Àmbit temporal aplicable

L'aplicació de la suspensió temporal dels contractes de treball i de la reducció de la jornada laboral se circumscriu al període comprès entre l'1 de gener del 2022 i els noranta dies naturals posteriors al dia en què el Govern declari, per decret, la fi de la situació d'emergència sanitària ocasionada per la pandèmia del SARS-CoV-2. En tot cas, aquest àmbit temporal no pot anar més enllà del 30 de juny del 2022.

## Article 4. Empreses beneficiàries i requisits

1. Es poden acollir a la suspensió temporal dels contractes de treball o a la reducció de la jornada laboral les empreses que compleixin cumulativament els requisits següents:

- a) Que estiguin establertes legalment al Principat d'Andorra.
- b) Que no tinguin deutes amb l'Administració pública, ni al moment de presentar la sol·licitud ni durant el període en què apliquen la suspensió temporal dels contractes de treball o la reducció de la jornada laboral, llevat que aquests deutes estiguin en curs de regularització.
- c) Que hagin satisfet íntegrament:
  - (i) El salari de les seves persones assalariades, amb independència de si estan afectades o no a una suspensió temporal dels contractes de treball o a una reducció de la jornada laboral, d'ençà del mes de març del 2020, o des de l'inici de la relació laboral en cas d'haver-se iniciat amb posterioritat a aquesta data, i, si escau, que hagin satisfet la part de la prestació de la persona assalariada i de la cotització a càrrec de l'empresa durant la vigència de la suspensió temporal dels contractes de treball o de la reducció de la jornada laboral, aplicades en virtut de les lleis que han previst mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària per causa de la pandèmia del SARS-CoV-2.
  - (ii) El compliment d'aquest requisit s'entén sense perjudici de l'aplicació del règim sancionador previst a la [Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#), o en matèria de la suspensió temporal dels contractes de treball o de la reducció de la jornada laboral, segons el que preveu aquesta Llei.
- d) Que es trobin en algun dels supòsits següents:
  - (i) Que hagin suspès la seva activitat principal de forma obligatòria per decret del Govern.
  - (ii) Que estiguin afectades per impediments que impactin negativament i de manera substancial en el normal desenvolupament de la seva activitat principal, en virtut de les limitacions o restriccions derivades de les mesures dictades per l'autoritat nacional o les autoritats internacionals i que tinguin una afectació en l'activitat principal de les empreses establertes legalment a Andorra, en el marc de la situació d'emergència sanitària ocasionada per la pandèmia del SARS-CoV-2, segons es determini per decret del Govern, de conformitat amb l'apartat 2.

2. A l'efecte del que preveu lletra d) (ii) de l'apartat anterior i de conformitat amb els criteris que s'hi preveuen, el Govern, per decret, determina el llistat de les activitats econòmiques afectades per limitacions o restriccions derivades de les mesures dictades per l'autoritat nacional o les autoritats internacionals i que tinguin una afectació en l'activitat principal de les empreses establertes legalment a Andorra, en el marc de la situació d'emergència sanitària ocasionada per la pandèmia del SARS-CoV-2, així com si escau, el percentatge màxim de les persones assalariades que es poden afectar a una suspensió temporal dels contractes de treball o a una reducció de la jornada laboral segons els diferents sectors d'activitat, d'acord amb el que estableix l'[article 2.2](#).

3. El decret del Govern ha de determinar el període de vigència de la qualificació de les activitats econòmiques referides a l'apartat anterior a l'efecte de poder acollir-se a la suspensió temporal dels contractes de treball o a la reducció de la jornada laboral regulades en aquest capítol.

Les disposicions anteriors s'entenen sense perjudici de la possibilitat de l'empresa de sol·licitar la prolongació de la suspensió temporal dels contractes de treball o de la reducció de la jornada laboral en cas que es prorrogui, per decret, la qualificació de l'activitat, o de sol·licitar novament l'aplicació de la modalitat de què es tracti en cas de variació del supòsit, segons el que estableix l'[article 8.2](#).

4. Els requisits definits a l'apartat 1 s'han de mantenir durant tot el període de vigència de l'autorització de suspensió temporal dels contractes de treball o de reducció de la jornada laboral.

5. La possibilitat d'acollir-se a la suspensió temporal dels contractes de treball o a la reducció de la jornada laboral no és aplicable a les modificacions d'activitats comercials autoritzades a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

6. El ministeri competent en matèria de treball, en el marc de la revisió inicial de les sol·licituds o del procediment de revisió i de revocació de la sol·licitud regulat a l'[article 22](#), pot requerir tota la documentació que consideri necessària per comprovar que es compleixen els requisits previstos a l'apartat 1 i a l'[article 2](#).

## Article 5. Modalitats

1. Les empreses poden tramitar la sol·licitud d'acord amb les modalitats següents:

- a) La suspensió temporal dels contractes de treball.
- b) La reducció de la jornada laboral de les persones assalariades que no sigui superior al 75% d'aquesta jornada, de manera que s'ha de respectar un desenvolupament efectiu de, com a mínim, el 25% de la jornada laboral fixada en el contracte de treball.
- c) Les dues modalitats anteriors proporcionals i/o cumulatives en funció de les necessitats de l'empresa i de les persones assalariades.

2. La suspensió temporal dels contractes de treball o la reducció de la jornada laboral poden afectar proporcionalment i/o cumulativament

totes les persones assalariades o una part, sempre que es respecti el percentatge màxim eventualment decretat per Govern d'acord a l'establert a l'[article 2.2](#). Així mateix, en tots els supòsits, una mateixa persona assalariada, en el decurs de la relació laboral, pot veure's afectada per l'aplicació d'una modalitat o l'altra.

3. En tot cas, l'afectació de la persona assalariada a qualsevol de les modalitats previstes a l'apartat 1 ha de respectar els principis d'equitat i proporcionalitat, llevat que hi hagi una causa justificada, segons el que estableix l'[article 2.1](#).

Registreu-vos a LesLleis.com per  
accedir al contingut complert d'aquesta pàgina.

Registre gratuït

Subscripció

**Ja Estic Registrat**