

LLEI · VIGENT

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

Text vigent a 21/10/2026

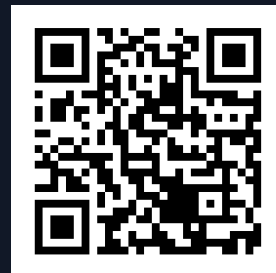
Article 6. Procediment relatiu a les sol·licituds

Generat el 21/10/2026 a les 08:20

Dades fins al BOPA del 21/10/2026

Pàgina viva: bopa.mca.ad/llei/17-2021/art-6

Text consolidat de treball, no oficial. Elaborat per MCA Assessors a partir del Butlletí Oficial del Principat d'Andorra. En cas de discrepància, mana el BOPA. Les notes d'elaboració pròpia estan pendents de revisió professional. No constitueix assessorament jurídic ni fiscal.



Versió actualitzada

Article 6. Procediment relatiu a les sol·licituds

1. Les sol·licituds de suspensió temporal dels contractes de treball o de reducció de la jornada laboral presentades per empreses tancades obligatòriament, si bé s'han d'acompanyar de la documentació requerida i esmentada a l'article 7, s'entenen autoritzades pel ministeri competent en matèria de treball a partir de la data de presentació de la sol·licitud, sempre que hagin procedit al període de consultes que estableix l'apartat 7, si escau.
2. En la resta de casos, les sol·licituds de suspensió temporal dels contractes de treball o de reducció de la jornada laboral s'han d'acompanyar de la documentació requerida i esmentada a l'article 7, i han de ser autoritzades expressament pel ministeri competent en matèria de treball, després d'haver procedit al període de consultes que estableix l'apartat 7, si escau. Aquesta autorització s'ha de concedir o denegar en el termini màxim de deu dies hàbils a partir del dia que es presenti la sol·licitud. En cas contrari, el silenci té la consideració de positiu.
3. No obstant el que preveuen l'apartat anterior i el paràgraf segon de l'article 4.3, el Govern, per decret, pot acordar la prolongació automàtica de la vigència de les suspensions temporals dels contractes de treball o de les reduccions de la jornada laboral autoritzades amb anterioritat, expressament o tàcitament, pel ministeri competent en matèria de treball. El decret del Govern pot acordar la prolongació automàtica dels supòsits previstos a l'article 4.1.d) i ha d'establir el seu període de vigència. Les empreses que es beneficiïn de la prolongació automàtica decretada pel Govern han de comunicar aquesta circumstància als representants dels assalariats, si n'hi ha. La prolongació automàtica s'entén sense perjudici de la facultat del ministeri competent en matèria de treball de demanar, de conformitat amb el procediment previst a l'article 22, tota la documentació que consideri necessària a l'efecte de comprovar que es continuen complint els requisits previstos en aquesta Llei, i de l'aplicació de les disposicions que estableix l'article 22. En cas que una empresa deixi de complir els requisits referits, aquesta ha de desafectar les persones assalariades de la modalitat de què es tracti, a través dels mitjans telemàtics que posi a l'abast de les empreses el ministeri competent en matèria de treball.
4. Les sol·licituds de suspensió temporal dels contractes de treball o de reducció de la jornada laboral i la documentació requerida d'acord amb l'article 7 es presenten telemàticament, en el format i el suport informàtic que defineix el ministeri competent en matèria de treball. Als formularis s'ha d'indicar la documentació que cal adjuntar, i el format i el suport informàtic en què s'ha de presentar, segons la modalitat que se sol·liciti i els supòsits en què es fonamenti la sol·licitud, de conformitat amb les disposicions de l'article 7. Les sol·licituds presentades a través de vies diferents a la prevista en el paràgraf anterior es tenen per no presentades i no donen lloc a l'inici del còmput dels terminis de resolució previstos als apartats anteriors.
5. En el supòsit en què durant el termini de resolució de deu dies hàbils previst a l'apartat 2 el ministeri competent en matèria de treball sol·liciti informació, documentació addicional o que manca, o l'esmena de defectes en els formularis o la documentació presentats, quant al seu format o contingut, el termini de resolució corresponent s'ha d'entendre suspès. El còmput del termini de resolució es reprèn a partir de l'endemà del dia en què el ministeri competent en matèria de treball notifiqui a l'empresa que el defecte, la mancança o l'omissió es considera esmenat. En cas que el defecte, la mancança o l'omissió no sigui esmenat

en el termini de cinc dies hàbils des de la data de la notificació del ministeri competent en matèria de treball on sol·liciti informació, documentació addicional o que manca, o l'esmena de defectes en els formularis o la documentació presentats, la sol·licitud s'ha d'entendre com a desistida i dit ministeri resol l'arxiu de l'expedient. Aquesta resolució és susceptible de recurs en els termes que estableix l'article 9.2.

6. En cas de denegació expressa, total o parcial, de la sol·licitud formulada, la resolució ha de ser degudament motivada a l'efecte que l'empresa pugui presentar un recurs en els termes previstos a l'article 9.2.
7. Sempre que s'hagin nomenat representants dels assalariats amb anterioritat a la presentació de la sol·licitud de què es tracti, de forma prèvia al moment en què l'empresa sol·liciti al ministeri competent en matèria de treball la suspensió temporal dels contractes de treball o la reducció de la jornada laboral, ha d'iniciar un període de consultes amb aquests representants dels assalariats, per un període màxim de cinc dies naturals.

L'empresa ha de comunicar per escrit o per mitjans telemàtics que en deixin constància escrita o gravació en qualsevol suport, als representants dels assalariats, les causes concretes que motiven l'aplicació de la suspensió temporal dels contractes de treball o de la reducció de la jornada laboral; la relació no nominativa de les persones assalariades afectades, amb la seva antiguitat i la categoria professional a la qual pertanyen; el període que es preveu que duri la suspensió temporal dels contractes de treball o la reducció de la jornada laboral de cada persona assalariada afectada, i els criteris que s'han seguit per determinar les persones assalariades afectades.

La comunicació s'ha d'acompanyar d'una memòria explicativa de la procedència i la raonabilitat de les mesures adoptades.

L'empresa ha de notificar per mitjans telemàtics al ministeri competent en matèria de treball l'inici del període de consultes a fi que aquest ministeri pugui vetllar perquè es desenvolupi adequadament i sigui efectiu.

Així mateix, el ministeri, durant el període de consultes, pot sol·licitar la informació i la documentació complementàries que escaiguin, i pot fer els advertiments i les recomanacions que consideri oportuns.

Tota la documentació generada amb motiu del període de consultes obert amb els representants dels assalariats s'ha d'adjuntar degudament a la sol·licitud presentada al ministeri competent en matèria de treball.

Durant el període de consultes, que es pot celebrar per mitjans telemàtics, les parts han de negociar de bona fe amb la finalitat d'assolir un acord.

Les parts poden designar un mediador, sense que això pugui suposar una ampliació del període de consultes.

Durant el període de consultes, s'ha d'aixecar acta de cada reunió.

Les actes, que en cas d'haver-se celebrat les consultes telemàticament poden substituir-se per una gravació, si així ho han acordat les parts, s'han de trametre posteriorment, juntament amb la documentació que les acompanyi, al ministeri competent en matèria de treball.

Les comunicacions que es portin a terme durant el període de consultes es poden fer per qualsevol mitjà, àdhuc telemàtic, que hagin validat prèviament les parts.

8. Un cop la sol·licitud de suspensió temporal dels contractes de treball o de reducció de la jornada laboral ha estat autoritzada tàcitament o expressament pel ministeri competent en matèria de treball, segons escaigui, l'empresa ho ha de notificar a cadascuna de les persones assalariades afectades de forma fefaent, en el termini màxim dels tres dies hàbils següents. A la notificació s'ha d'indicar la data de finalització prevista del període d'afectació i s'hi ha d'adjuntar, en tot cas, una còpia de la resolució del ministeri competent en matèria de treball, si n'hi ha, i s'hi ha de fer constar que es posa a disposició de la persona assalariada, si així ho sol·licita, la informació esmentada en el segon paràgraf de l'apartat 7, en allò que la concerneixi.
9. La persona assalariada que en el termini màxim de tres dies laborables, exhaurit el període d'afectació, no es reincorpori a la seva empresa, es considera desistida de forma unilateral del contracte de treball, sempre que l'empresa li hagi notificat la data de finalització del període d'afectació de conformitat amb l'apartat anterior.

Redacció vigent des del 01/07/2021 · text original · [Llei 17/2021, del 17 de juny, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària c](#) (BOPA 2021-07-01)

COM CITAR-LO

Art. 6 de 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, en la redacció vigent a 21/10/2026.

Historial de versions

1. **01/07/2021** → vigent · text original · Llei 17/2021, del 17 de juny, de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència s · [BOPA 2021-07-01](#)