GOVERN

Reglaments

Decret 283/2026, del 22-7-2026, d'aprovació del Reglament de la contractació en origen.

En aplicació de l'article 32 de la Constitució, l'Estat pot intervenir en l'ordenació del sistema econòmic, mercantil, laboral i financer per fer possible, en el marc de l'economia de mercat, el desenvolupament equilibrat de la societat i el benestar general. D'acord amb aquest precepte i a l'empara de la Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració, el Govern determina la política general en matèria d'immigració en funció de les necessitats socials i econòmiques del país de conformitat amb les disposicions dels articles 5 i 23. L'aprovació de la darrera modificació de Llei ha permès introduir un nou tipus d'autorització d'immigració: l'autorització d'immigració temporal per contractació en origen (article 26 *ter*), que permetrà una nova modalitat de gestió de la immigració.

La contractació en origen és un mecanisme que permet la incorporació de treballadors estrangers des dels seus països d'origen per cobrir ofertes laborals específiques, i afecta exclusivament treballadors que no es troben al Principat d'Andorra ni hi resideixen, amb l'obligació de retornar al país d'origen un cop arribat el venciment de l'autorització temporal. Aquesta modalitat de contractació té com a objectiu assegurar una migració legal, ordenada i regulada, i per aquest motiu es troba sotmesa a condicions específiques que són determinades en aquest Reglament.

Aquesta modalitat de contractació està destinada a cobrir els llocs de treball que són de naturalesa temporal, per un màxim de nou mesos, als quals el mercat nacional no pot donar resposta, i implica la necessitat del beneficiari d'aquest procediment de retornar al seu país un cop finalitzada la contractació per poder participar en aquest mecanisme en els anys següents i gaudir dels avantatges que aquesta participació comporta.

Aquest Reglament es desglossa en nou articles, que en defineixen les disposicions generals, els subjectes legitimats per participar en aquesta modalitat de contractació, les garanties per als treballadors i també les causes d'exclusió del procediment i les disposicions específiques. El Reglament estableix també el compromís de retorn al país d'origen i els beneficis de la participació en aquesta modalitat de contractació, així com el procediment que cal seguir per obtenir l'autorització temporal d'immigració per contractació en origen i els requisits documentals per presentar les sol·licituds.

D'acord amb aquestes consideracions, i després d'haver-lo sotmès a la consideració del Consell Econòmic i Social, el Govern, a proposta de la ministra de Justícia i Interior, en la sessió del 22 de juliol del 2026, aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article únic
S'aprova el Reglament de la contractació en origen, que entrarà en vigor el dia 27 de juliol del 2026.

Reglament de la contractació en origen

Article 1. *Disposicions generals*
1. Als efectes d'aquest Reglament, les ofertes de treball presentades pels empresaris en el marc de la contractació en origen tenen per objecte contractar treballadors estrangers directament als seus països d'origen per treballar per compte aliè en un sector d'activitat i una ocupació concrets, amb una autorització de treball temporal d'una durada màxima de nou mesos. Cada autorització és de caràcter improrrogable, sens perjudici que la persona interessada pugui obtenir noves autoritzacions en temporades successives,

Dipòsit legal: AND.2-2015

d'acord amb la normativa vigent i sempre que hagi complert el compromís de retorn i la resta de requisits exigibles. La finalitat d'aquesta autorització és cobrir llocs de treball específics de caràcter temporal.

2. La participació en aquesta modalitat de contractació implica obligatòriament el retorn del treballador al seu país d'origen en el moment del venciment de l'autorització temporal d'immigració com a requisit obligatori per poder aspirar a aquesta modalitat de contractació la temporada següent, així com al manteniment de les condicions i els pressupòsits de fet que van motivar l'atorgament de l'autorització durant tota la seva vigència. L'incompliment de l'obligació de retorn al país d'origen comporta la impossibilitat de sol·licitar i obtenir una nova autorització d'aquest tipus i de gaudir dels beneficis d'aquesta modalitat de contractació durant les dos temporades següents.

3. Les ofertes de treball que els empresaris formulen poden ser gestionades de manera individual per cada empresari o a través d'alguna organització empresarial que s'encarrega de la gestió conjunta de les ofertes presentades per les empreses, que han d'estar identificades.

4. Les ofertes de treball han d'indicar per a quines ocupacions concretes es formulen i el nombre concret per a cadascuna. També han de descriure amb precisió les condicions laborals que s'ofereixen, el lloc de treball, la durada del contracte —amb la data d'inici de la relació laboral i la data prevista de finalització—, el salari fix i la jornada de treball setmanal. Aquesta oferta de treball s'ha de fer en la llengua oficial del Principat i s'ha de traduir a la llengua oficial del país en el qual es presenta l'oferta.

5. Els candidats a una ocupació professional han d'acreditar la seva alta especialització o experiència professional per al lloc de treball sol·licitat amb la presentació dels certificats laborals corresponents de les empreses en les quals han treballat, que han de contenir dades verificables.

6. Si l'empresa i el treballador ho volen, poden signar un document a l'inici de la relació laboral, que estableixi la voluntat per ambdues parts que la relació laboral s'estengui durant tres temporades. En aquest cas, l'incompliment d'aquesta obligació per alguna de les dues parts comporta, per a la part que la incompleixi, la impossibilitat de poder continuar participant en el programa de contractació en origen durant un termini de dues temporades, salvat que es tracti d'una resolució laboral de mutu acord, d'un desistiment justificat o d'un acomiadament causal. Aquest document s'ha de presentar amb la resta de documentació que acompanya la sol·licitud inicial.

7. El Govern determina, en el corresponent reglament de quota per a l'autorització d'immigració temporal per contractació en origen, per a quin sector d'activitat i amb quin o quins països s'accepta aquesta modalitat de contractació, així com el contingent d'autoritzacions i totes les altres condicions necessàries.

Article 2. *Subjectes legitimats per participar en aquesta modalitat de contractació*

1. Poden participar en aquesta modalitat de contractació en origen totes les empreses legalment inscrites en els registres oficials del Principat d'Andorra que volen contractar directament per a la seva pròpia activitat empleats estrangers per treballar exclusivament al Principat d'Andorra i que no són al país ni hi resideixen, sempre que l'activitat comercial autoritzada estigui inclosa en el sector d'activitat per al qual es permet aquesta modalitat de contractació. Estan excloses d'aquest Reglament les empreses que tinguin l'activitat d'empresa de treball temporal, de gestió de recursos humans o de subministrament i col·locació de personal dins de l'activitat comercial autoritzada al Registre de Comerç, tant si és com a activitat principal com si és com a activitat secundària.

2. Les empreses poden presentar les ofertes de treball directament o través d'organitzacions empresarials a les quals prèviament hagin atorgat apoderament, que s'ha d'acreditar de manera fefaent i adjuntar a l'oferta.

3. Les sol·licituds d'immigració per obtenir una autorització en el marc d'aquesta modalitat de contractació són objecte d'un procediment específic previst en aquest Reglament.

Dipòsit legal: AND.2-2015

Article 3. *Garanties per als treballadors*

1. Drets laborals i igualtat de tracte

Les persones contractades mitjançant la modalitat de contractació en origen gaudeixen dels mateixos drets i estan subjectes a les mateixes obligacions que els treballadors nacionals o residents en tot allò que estableix la legislació laboral vigent. En cap cas les condicions contractuals associades al procediment de contractació en origen no poden comportar una minoració dels drets reconeguts per la legislació laboral o en matèria de seguretat i salut en el treball. Les empreses contractants han de garantir el respecte dels drets fonamentals i laborals dels treballadors, inclosa la prohibició de qualsevol forma de discriminació, assetjament o tracte degradant. De conformitat amb la legislació vigent en matèria laboral, en les contractacions d'una durada superior a sis mesos les vacances han de gaudir-se obligatòriament durant la relació laboral.

Les empreses han de garantir als treballadors contractats mitjançant aquesta modalitat de la contractació en origen les condicions següents:

a) L'ocupació efectiva durant tota la vigència de l'autorització d'immigració sol·licitada en les condicions registrades en l'oferta de treball.

b) El compliment del contracte de treball i les condicions de treball de conformitat amb les disposicions de la normativa laboral vigent. El contracte de treball que se signa entre l'empresa i el treballador ha de contenir totes i cadascuna de les condicions indicades en l'oferta de treball per la qual es tramita l'autorització temporal d'immigració per contractació en origen i contenir els elements essencials. L'empresa ha de respectar les condicions reflectides en l'oferta de treball amb la qual s'ha iniciat el tràmit de la sol·licitud d'autorització d'immigració.

El contracte de treball s'ha de redactar en català, i s'hi ha d'adjuntar la traducció del mateix contracte en la llengua que el treballador entengui prèviament a la signatura.

2. Altres obligacions empresarials que s'han de garantir.

a) L'empresari ha de posar a disposició del treballador, al seu càrrec, un allotjament adequat a les necessitats d'aquest treballador i que ha de complir les condicions legals mínimes d'habitabilitat requerides reglamentàriament. Aquest allotjament s'ha de mantenir durant tota la vigència del contracte de treball i es perllonga més enllà del seu venciment en cas de força major; en aquest cas, l'obligació de l'empresari queda perllongada fins a la finalització de la força major. En cas que la causa de força major impliqui que l'allotjament deixa de tenir les condicions mínimes d'habitabilitat, l'empresari ha de proveir el treballador d'un nou allotjament. Aquest allotjament forma part del salari i s'ha de ser declarar i cotitzar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social com a avantatge material.

b) L'empresari ha d'organitzar el desplaçament d'incorporació de la persona treballadora des del seu país d'origen fins al lloc de l'allotjament al Principat d'Andorra, així com el desplaçament de retorn a la fi de la temporada. L'empresari ha d'assumir, com a mínim, el 50% del cost acreditat d'aquests desplaçaments, com a despesa vinculada al procediment de contractació en origen, sense que aquest import tingui naturalesa salarial, ni pugui ser repercutit, compensat o deduït del sou de la persona treballadora.

La part restant del cost dels desplaçaments pot ser objecte d'un acord de finançament entre l'empresari i la persona treballadora, que ha de constar per escrit en el contracte de treball o en un annex al contracte, en una clàusula específica i diferenciada de les condicions salarials. Aquest acord no pot comportar interessos ni despeses addicionals a càrrec de la persona treballadora, ni pot afectar en cap cas el dret a percebre íntegrament el salari mínim interprofessional ni les altres retribucions laborals que li corresponguin d'acord amb la normativa vigent.

c) L'empresari ha de garantir que el treballador disposa, abans de l'inici del contracte, de tota la informació clara, en un idioma que entengui, amb relació a les garanties, els drets i, si escau, les obligacions contretes, i especialment sobre les condicions en les quals es produeix la contractació i la retribució. També ha de resoldre tots els dubtes que pugui tenir el treballador abans d'iniciar la relació laboral.

d) L'empresari té l'obligació de donar compliment a tots els requisits de control sanitari exigits en les fronteres que ha de creuar el treballador i assumir el cost que se'n derivi.

Dipòsit legal: AND.2-2015

e) L'empresari té l'obligació d'actuar de manera diligent per garantir el retorn efectiu del treballador al seu país d'origen un cop extingida la relació laboral, afavorint, sempre que sigui possible, el retorn col·lectiu amb els mitjans de transport proporcionats per les empreses o organitzacions empresarials. El retorn ha de fer-se obligatòriament dins del període de vigència de l'autorització d'immigració.

f) L'empresari ha de garantir el compliment íntegre de la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals. La informació preventiva proporcionada ha de ser adequada i comprensible per al treballador, tenint en compte les seves competències lingüístiques.

g) L'empresari ha de complir totes les obligacions que li són exigibles de conformitat amb la legislació vigent en matèria de seguretat social.

3. La persona contractada en origen que es trobi en situació de desocupació per causa d'acomiadament no causal o desistiment justificat ha d'inscriure's al Servei d'Ocupació d'Andorra en les mateixes condicions que la resta de persones autoritzades a treballar al país, sempre que es mantingui la vigència de la seva autorització d'immigració per poder continuar en el programa.

En cas de desistiment justificat del treballador, aquest darrer ha de denunciar obligatòriament els incompliments laborals de l'empresari al Servei d'Inspecció de Treball, per poder inscriure's al Servei d'Ocupació d'Andorra i mantenir-se en el programa de contractació en origen, sempre que hi hagi el vistiplau del Departament d'Immigració.

En els dos supòsits enunciats anteriorment, si el canvi d'empresa té lloc durant el primer mes de la relació laboral, l'empresa que contracta el treballador ha d'abonar a l'empresa que va tramitar inicialment la contractació en origen el 25% del cost del viatge d'anada i tornada.

No obstant això, si la desocupació del treballador és conseqüència del seu desistiment voluntari, la inscripció al Servei d'Ocupació no és possible. El dit treballador perd tots els avantatges del programa i ha de retornar al seu país d'origen en el termini màxim d'un mes a comptar de la data del desistiment voluntari i no pot acollir-se a cap altra quota vigent.

4. Un cop el Servei d'Ocupació ha aconseguit una nova contractació per al treballador en les condicions que la seva autorització d'immigració li permet, el nou empresari està obligat a mantenir les mateixes condicions que regeixen el programa de contractació en origen.

5. La resolució de la relació laboral de mutu acord entre l'empresa i el treballador posa fi a l'aplicació del programa i dels seus beneficis i implica que el treballador en surt i no es pot beneficiar de cap avantatge que se'n derivi.

6. El treballador acomiadat de manera disciplinària no pot formar part del programa de contractació en origen la temporada següent i ha de retornar al seu país d'origen en el termini màxim d'un mes a comptar de la notificació de l'acomiadament.

7. L'Administració es reserva el dret de verificar totes i cadascuna de les condicions indicades en les ofertes de treball durant la vigència de les autoritzacions així com d'efectuar totes les verificacions que consideri necessàries per vetllar pel compliment de la normativa vigent.

Article 4. *Causes d'exclusió del procediment de contractació en origen*

1. Les sol·licituds presentades en marc d'aquest procediment de contractació en origen són denegades si l'empresari ha incorregut amb anterioritat en algun dels supòsits següents:

a) L'incompliment de qualsevol de les garanties i obligacions empresarials previstes a l'article 3.

b) El desistiment de la sol·licitud per part de l'empresari un cop acordada provisionalment l'autorització d'immigració sense causa justificada o la manca d'ocupació efectiva del treballador un cop acordada l'autorització d'immigració.

c) L'incompliment de les obligacions laborals legals i les convingudes contractualment.

Dipòsit legal: AND.2-2015

2. L'existència d'algun dels supòsits enunciats en l'apartat anterior per part de l'empresa comporta la impossibilitat de poder continuar participant en el programa de contractació en origen durant un termini de dos temporades.

3. El treballador pot ser exclòs del procediment de contractació en origen si ha incorregut en algun dels supòsits següents:

a) El desistiment voluntari de la relació laboral durant la vigència de l'autorització d'immigració, excepte en cas de força major degudament acreditada.

b) La realització d'activitats laborals en empreses o ocupacions diferents d'aquelles per les quals es va concedir l'autorització d'immigració, excepte en els casos previstos expressament.

c) La manca de diligència i l'incompliment de les obligacions vigents en matèria sanitària, de seguretat i salut en el treball, o qualsevol altra obligació legal que posi en perill el desenvolupament normal de l'activitat o la salut i la integritat de la resta del personal de l'empresa i que pugui ser objecte d'un acomiadament disciplinari.

d) L'incompliment del compromís de retorn efectiu al país d'origen un cop extingida la relació laboral.

4. L'existència d'algun dels supòsits enunciats en l'apartat anterior per part del treballador comporta la impossibilitat de poder continuar en el programa de contractació en origen durant un termini de dos temporades i la impossibilitat de beneficiar-se dels avantatges que proporciona un cop superada la tercera temporada.

Article 5. *Disposicions específiques del procediment de contractació en origen*
1. El procediment de contractació en origen permet al treballador obtenir una autorització d'immigració temporal per un període màxim de nou mesos en una ocupació específica i en un sector d'activitat concret. Aquesta autorització d'immigració és de caràcter improrrogable.

2. Durant aquest període el titular de l'autorització temporal per contractació en origen està autoritzat a treballar i residir temporalment al Principat d'Andorra mentre sigui vigent la seva autorització.

Article 6. *Compromís de retorn al país d'origen*
1. La persona titular d'una autorització temporal d'immigració per contractació en origen ha de retornar obligatòriament al seu país d'origen al venciment de l'autorització d'immigració, i ha d'abandonar el Principat d'Andorra i l'espai Schengen, a tot tardar, el dia del venciment.

2. La persona ha d'acreditar de manera fefaent el retorn efectiu al país d'origen tal com exigeix el Reglament de quota específic per a aquest tipus d'autoritzacions d'immigració.

3. L'incompliment de l'obligació de retorn al país d'origen comporta la impossibilitat, per al treballador, d'obtenir una nova autorització d'immigració temporal per contractació en origen i l'exclou de qualsevol benefici que pugui obtenir per haver estat titular d'aquest tipus d'autorització.

4. Les empreses contractants tenen l'obligació de comunicar al Departament d'Immigració la llista de persones que han entrat al Principat d'Andorra amb el procediment de contractació en origen i que han retornat al seu país d'origen a la finalització de la seva relació laboral i, a tot tardar, el dia del venciment de l'autorització d'immigració.

A més a més, també han de comunicar al Servei d'Immigració, en el termini més breu possible, sense superar els cinc dies hàbils, la identitat dels treballadors que ja no formen part de la plantilla de l'empresa, tant si s'ha rescindit la relació laboral per les causes previstes en la normativa laboral vigent com si han abandonat de manera injustificada els seus llocs de treball i no estan localitzables, així com qualsevol incompliment del compromís de retorn.

Article 7. *Beneficis de la participació en el procediment de contractació en origen*
La persona que ha estat titular d'una autorització temporal d'immigració per contractació en origen durant tres temporades i que ha complert totes les obligacions que se'n deriven i ha retornat al seu país d'origen

Dipòsit legal: AND.2-2015

després de la finalització de cada temporada pot sol·licitar una autorització d'immigració de caràcter prorrogable sense haver d'acreditar cap experiència suplementària. Per comptabilitzar una temporada, cal que la persona hagi treballat com a assalariada d'una empresa andorrana com a mínim set mesos complets en la mateixa ocupació per a la qual sol·licita l'autorització d'immigració prorrogable.

Article 8. *Procediment per obtenir l'autorització temporal d'immigració per contractació en origen*

8.1. Les empreses, les organitzacions empresarials i altres institucions designades a l'efecte fan la selecció del personal al país d'origen.

8.2. Un cop les persones estan seleccionades i s'ha signat el contracte de treball amb la condició suspensiva de l'obtenció de l'autorització d'immigració, s'ha de penjar a la plataforma tota la documentació de la sol·licitud d'autorització temporal d'immigració per la contractació en origen. La relació laboral s'inicia el dia de lliurament efectiu de l'autorització d'immigració.

8.3. El Servei d'Immigració rep telemàticament la sol·licitud amb tota la documentació especificada a l'article 9.1 d'aquest Reglament, i efectua les verificacions pertinents internes. Si el control intern és favorable, es continua amb el procediment.

8.4. Les persones que han obtingut l'avís favorable han de tramitar els documents de viatge necessaris per poder viatjar i arribar fins al Principat d'Andorra.

L'empresa o l'organització empresarial que s'encarrega de la gestió es responsabilitza del trasllat amb el degut acompanyament fins a l'allotjament que consta en la sol·licitud d'autorització d'immigració.

8.5. Un cop arribat el treballador al Principat d'Andorra, s'ha de presentar al Servei d'Immigració per validar la identitat, presentar els documents originals previstos a l'article 9.2 d'aquest Reglament i, si escau, fer la revisió mèdica.

En cas de no superar la revisió mèdica d'immigració, o que els documents originals presentats no permetin el lliurament de l'autorització d'immigració corresponent, la persona ha d'abandonar el país en els terminis previstos per la Llei qualificada d'immigració.

8.6. Si la documentació original presentada és correcta i la revisió mèdica d'immigració és favorable, es fa el lliurament de l'autorització d'immigració corresponent.

8.7. Una vegada finalitzada la relació laboral, el treballador ha de retornar al seu país d'origen i ha d'abandonar el Principat d'Andorra i l'espai Schengen durant la vigència de l'autorització d'immigració.

8.8. Acreditació del retorn efectiu al país d'origen

S'ha d'acreditar de forma fefaent el retorn efectiu al país d'origen.

Article 9. *Requisits documentals per presentar les sol·licituds temporals d'immigració per contractació en origen*

1. De manera telemàtica, la sol·licitud d'autorització d'immigració temporal per contractació en origen ha de contenir els documents següents:

a) Formulari de sol·licitud d'autorització d'immigració temporal per contractació en origen degudament omplerta i signada per l'empresa i la persona.

b) Certificats d'antecedents penals del país d'origen i del país de la pròpia nacionalitat, així com dels països de residència, expedits en un termini inferior a tres mesos abans de la presentació de la sol·licitud i degudament legalitzats.

c) Declaració jurada relativa als antecedents penals, al fet de trobar-se al país d'origen en el moment d'iniciar els tràmits per obtenir l'autorització d'immigració i a l'abandó del territori.

d) Diligència de visat.

e) Fotocòpia del passaport vigent.

f) Document acreditatiu de l'estat civil.

Dipòsit legal: AND.2-2015

g) Document acreditatiu de l'allotjament.

h) Contracte de treball signat per ambdós parts contractants.

i) Certificat laboral que acrediti l'experiència professional en l'ocupació sol·licitada.

j) Una fotografia, que ha de complir els requisits següents:
- Que s'hagi pres recentment, en un termini inferior a sis mesos abans de la sol·licitud.
- Que capti la imatge de la persona en posició frontal mirant directament a la càmera amb expressió neutra, amb la boca tancada i amb els ulls oberts i sense cabells que els ocultin. En cas que la persona porti ulleres, no han d'impedir visualitzar de forma completa els ulls. No s'admet cap fotografia que presenti la persona amb pentinats o adorns facials que ocultin parcialment el rostre o amb qualsevol accessori al cap.
- Que sigui captada en color amb fons monocromàtic de color clar.
- Que presenti dimensions de 35 x 45 mm i sigui produïda utilitzant tècniques fotogràfiques convencionals.

k) Si escau, el document previst a l'apartat 6 de l'article 1.

2. Un cop arribat al Principat d'Andorra, el treballador ha de presentar al Servei d'Immigració els documents originals següents:

a) Passaport vigent.

b) Certificats d'antecedents penals del país d'origen i del país de la pròpia nacionalitat, així com dels països de residència, expedits en un termini inferior a tres mesos abans de la presentació de la sol·licitud.

c) Bitllet d'avió i targetes d'embarcament o qualsevol altre document oficial degudament legalitzat que acrediti que l'interessat estava al país d'origen.

d) Una fotografia, que ha de complir els requisits següents:
- Que s'hagi pres recentment, en un termini inferior a sis mesos abans de la sol·licitud.
- Que capti la imatge de la persona en posició frontal mirant directament a la càmera amb expressió neutra, amb la boca tancada i amb els ulls oberts i sense cabells que els ocultin. En cas que la persona porti ulleres, no han d'impedir visualitzar de forma.

3. El Servei d'Immigració pot demanar al sol·licitant que aporti qualsevol document complementari per complir els requisits legals i reglamentaris, i també pot fer totes les verificacions i investigacions que estimi necessàries per completar i contrastar les dades de les sol·licituds i dels documents que les acompanyen.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 22 de juliol del 2026

Xavier Espot Zamora
Cap de Govern

GOVERN

Dipòsit legal: AND.2-2015