



Preguntas
frecuentes
sobre
expedientes de
regulación
temporal de
emprego
(ERTE)



Actualizado co Real Decreto lei 9/2020

Preguntas frecuentes sobre expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE)

1. **Que é un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) e onde se regula?**

Os ERTE permiten á empresa facer fronte a unha situación crítica temporal, derivada de causas económicas, técnicas, produtivas, organizativas o de forza maior, adoptando dous tipos de medidas:

- Suspensión temporal dos contratos de traballos do seu persoal
- Redución temporal da xornada de traballo do seu persoal (entre un 10% e un 70%)

Na situación actual, o Real Decreto-lei 8/2020 establece unha regulación extraordinaria para aqueles ERTE iniciados como consecuencia do COVID-19 desde o 18 de marzo.

2. **Pode a empresa extinguir os contratos de traballo do seu persoal mediante un ERTE?**

Non. Os ERTE só contemplan a suspensión temporal dos contratos de traballo ou a redución temporal da xornada.

3. **Pode a empresa extinguir os contratos mediante un despido parcial?**

Non existe a figura do despido parcial. Se a empresa recorre a un expediente de regulación temporal de emprego ou ERTE non se produce despido, senón suspensión do contrato, no seu caso.

? 4. A situación creada polo estado de alarma e as súas consecuencias son causas legais para o despido?

Non. Polo tanto, os despidos por causas económicas, técnicas, organizativas, produtivas ou por forza maior vinculadas coa crise sanitaria do COVID-19 levados a cabo desde o 28 de marzo son improcedentes.

? 5. ¿As Administracións Públicas poden solicitar un ERTE?

Con carácter xeral os ERTEs non son aplicables ás Administracións Públicas e ás entidades de dereito público vinculadas ou dependentes delas e doutros organismos públicos, salvo aquelas que se financien maioritariamente con ingresos obtidos como contrapartida de operacións realizadas no mercado.

Polo tanto, as únicas entidades vinculadas co sector público que si poden solicitar ERTEs son as fundacións do sector público, as sociedades mercantís públicas e as entidades públicas empresariais.

? 6. ¿Os centros sanitarios, centros residenciais ou outros centros de servizos sociais poden presentar un ERTE?

Mentres dure o estado de alarma e as súas prórrogas non poderán presentar ERTEs os centros, servizos e establecementos sanitarios, centros sociais de maiores, persoas dependentes o persoas con discapacidade, tanto de titularidade pública como privada, salvo que as autoridades competentes permitan unha redución parcial da súa actividade.

? 7. Cando nunha contrata pública ou privada hai perdas de actividade a causa do COVID-19, pero non se alteran os termos e os efectos económicos da contrata, a empresa contratista pode presentar un ERTE?

Non, mentres non se suspenda de maneira efectiva o pago dos servizos non concorre ningunha das causas legais do ERTEs. Nestas condicións suspender os contratos o reducir a xornada das persoas traballadoras mediante un ERTE suporía un arriquecemento inxusto e un fraude de ley.

? 8. Pode a empresa presentar un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) que agrupe tanto medidas de suspensión de contratos como de redución da xornada?

Si, de acordo coas necesidades da propia empresa.

? 9. Un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) ten que afectar a todo o persoal ou pode afectar só a unha parte?

Pode afectar unicamente a unha parte do persoal, se o resto pode continuar a súa actividade con normalidade de forma presencial o mediante traballo a distancia.

? 10. Se a empresa ou persoa empregadora conta cun persoal ao seu cargo moi reducido (dúas, tres persoas traballadoras) e non pode continuar coa actividade, ten

que presentar un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) ou pode suspender os contratos de traballo doutro xeito?

O único xeito no que pode suspender os contratos de traballo é mediante a solicitude dun ERTE, non existe outra vía.

? 11. Unha vez iniciada a tramitación dun ERTE pódense incluír nel máis persoas traballadoras?

Non. Se a empresa considera que, pola evolución das circunstancias relacionadas co COVID-19, é preciso suspender os contratos ou reducir a xornada de máis persoas traballadoras, terá que presentar un segundo ERTE.

? 12. A empresa debe incluír nos expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE) ao persoal que estea en situación de baixa por incapacidade temporal ou por adopción e nacemento de fillo?

Si, e debe facelo constar na relación de persoas afectadas. Se ao concluír a situación de baixa por eses motivos continúan as medidas adoptadas no ERTE, estas persoas quedarán afectadas pola suspensión ou redución de xornada e terán dereito a acceder á prestación extraordinaria por desemprego.

? 13. Que sucede se a persoa traballadora incluída nun ERTE derivado do COVID-19 accede a unha baixa por IT, adopción ou nacemento de fillo durante o período afectado polo ERTE?

Deixa de cobrar a prestación extraordinaria por desemprego vinculada ó ERTE e inicia o cobro da prestación de IT, adopción ou nacemento de fillo. Esta variación ten efectos sobre as obrigas de cotizar do empresario.

? 14. A empresa ten que incluír no expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) ás persoas que están gozando dunha excedencia?

Si, pero continuarán na situación de excedencia ata a data en que estivese prevista a súa reincorporación ó traballo. A partir dela o seu contrato de traballo queda afectado polo ERTE e poderán acceder a prestación extraordinaria de desemprego.

? 15. A empresa ten que incluír no expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) ás persoas bolseiras?

Non, xa que non dispoñen de contrato laboral.

? 16. A empresa ten que incluír no expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) ás persoas con contrato temporal?

Si, sempre.

? 17. Cales son os efectos do ERTE sobre o cómputo dos contratos temporais?

Se o ERTE é suspensivo, se interromperá o cómputo da duración do contrato e dos períodos de referencia vinculados o mesmo mentres dure a suspensión. Polo tanto, unha vez concluída esta, renóvase o cómputo das duracións no mesmo punto en que quedaron interrompidas.

En cambio, se o ERTE é de redución de xornada, o cómputo da duración dos contratos temporais non se altera.

? 18. A empresa ten que incluír no expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal (ETT)?

A empresa non pode incluír no ERTE a estas persoas porque non forman parte do seu cadro de persoal.

? 19. Como deben proceder as ETT e as empresas usuarias cando as persoas traballadoras cedidas non podan continuar a prestar servizos porque a empresa usuaria paralizou a súa actividade a causa do COVID-19?

O cese temporal da actividade da empresa usuaria é causa de suspensión do contrato de posta a disposición suscrito entre ambas empresas, nunca de extinción do mesmo.

Ante a suspensión do contrato de posta a disposición a ETT debe solicitar un ERTE que inclúa as persoas traballadoras vinculadas ó devandito contrato. Se o ERTE suspensivo da empresa cliente foi por causas de forza maior, esta será tamén a causa do ERTE solicitado pola ETT para as persoas traballadoras cedidas.

As persoas traballadoras cedidas afectados polo ERTE terán dereito á prestación extraordinaria por desemprego nas mesmas condicións que os resto das persoas traballadoras.

? 20. Debe incluír a empresa no expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) ás persoas traballadoras periódicas e fixas discontinuas?

Si, sempre, indicando a data efectiva ou prevista de inicio da súa actividade. En ningún caso procede o cese por fin de tempada.

? 21. Teñen dereito as persoas traballadoras periódicas e fixas discontinuas incluídas nun ERTE á prestación extraordinaria por desemprego?

Si, desde a data na que houberan iniciado a súa actividade. Se a data fose incerta, tomarase como referencia o período efectivamente traballado durante o ano natural anterior co mesmo contrato. En caso de ser o primeiro ano, estarase aos períodos de actividade doutras persoas traballadoras comparables na empresa.

As persoas traballadoras fixas periódicas e fixas discontinuas que accedan á prestación extraordinaria de desemprego poderán volver percibir os días consumidos de prestación, cun límite máximo de 90 días, cando volvan atoparse en situación legal de desemprego.

? 22. As persoas traballadoras a tempo completo con xornada reducida por un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) convértense en traballadoras a tempo parcial?

Non, seguen a ser persoas traballadoras a tempo completo.

? 23. Cando pode a empresa acudir a un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) por forza maior a consecuencia do COVID-19?

A empresa pode acudir a un ERTE por forza maior a consecuencia do COVID-19 nos seguintes casos:

- Cando experimente perdas de actividade como consecuencia do COVID-19 que impliquen suspensión ou cancelación de actividades.
- Cando a súa actividade se atope recollida expresamente no Real Decreto 463/2020 (no artigo 10 ou no Anexo).
- Cando non poidan continuar a súa actividade a causa de decisións das administracións públicas vinculadas co COVID-19.
- Cando se vexan obrigadas a suspender a súa actividade como consecuencia do peche temporal de locais de afluencia pública, restricións no transporte (público, de persoas, de mercadorías) ou falta de subministracións que impidan a actividade, sempre que sexan motivadas polo COVID-19.
- Cando debido ao contaxio do seu persoal ou ás medidas de illamento impostas pola autoridade sanitaria se atopen nunha situación urxente e extraordinaria.

? 24. Pode a empresa solicitar un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) para facer fronte á crise do COVID-19 se non ten unha causa de forza maior?

Si. Se acredita que a situación creada polo COVID-19 ten un impacto negativo na actividade da empresa por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Para a súa tramitación, o Real Decreto-lei 8/2020 prevé un procedemento simplificado.

? 25. Se a empresa presenta un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) por causas produtivas ao inicio da crise, pero estas circunstancias cambian a forza maior posteriormente, pode modificar o seu ERTE ou debe presentar un novo?

Neste caso debe desistir do primeiro ERTE e presentar un novo por causa de forza maior.

? 26. Cales son os trámites dos expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE) de forza maior como consecuencia do COVID-19?

Para aqueles ERTE de forza maior comunicados o 18 de marzo ou con posterioridade aplícase a tramitación extraordinaria que, de xeito simplificado, é a seguinte:

- Solicitud da empresa á autoridade laboral xunto con informe das causas vinculadas ao COVID-19 e restante documentación requirida.
- Comunicación ás persoas traballadoras e traslado de documentación á representación destas.
- Constatación por parte da autoridade laboral da existencia de causa maior no prazo de 5 días desde a presentación da

solicitude. Hai que ter en conta que o silencio administrativo é positivo.

- Comunicación por parte da empresa ás persoas traballadoras sobre as medidas a aplicar.

? 27. Que trámites teñen que facer as persoas socias traballadoras de cooperativas de traballo asociado e sociedades laborais para os expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE) con motivo do COVID-19?

Para estas persoas se aplica a tramitación prevista no Real Decreto 42/1996, de 19 de xaneiro, coas seguintes especialidades:

- Para ERTE por forza maior: acúrtanse os prazos para a emisión da resolución da autoridade laboral e do informe da Inspección de traballo (máximo 5 días ambos).
- Para ERTE por causas técnicas, económicas, organizativas ou produtivas: o período de consultas e o informe da Inspección de Traballo -que é potestativo para a autoridade laboral-, quedan suxeitos a un prazo máximo de sete días.

? 28. Poden as sociedades cooperativas solicitar un ERTE cando non é posible que a Asemblea Xeral se reúna fisicamente ou por medios virtuais?

Si. Nestes casos o Consello Reitor pode asumir a competencia para aprobar a suspensión total ou parcial da prestación de traballo das súas socias e socios e emitir a correspondente certificación.

? 29. Se a empresa ten varios centros de traballo, ten que presentar un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) para cada un deles?

Non, unha soa solicitude vale para todos os centros sempre que a causa sexa a mesma para todos eles.

? 30. Se a empresa descoñece a data na que poderá recuperar a súa actividade normal, que data debe indicar no documento de presentación do expediente de regulación temporal de emprego (ERTE)?

O ERTE durará o que duren as medidas extraordinarias decretadas que impiden o dificultan a actividade da empresa, e as súas prórrogas, polo que non é preciso indicar unha data de finalización.

? 31. Como pode facer a empresa se, debido ás restricións á mobilidade, non pode conseguir que as persoas traballadoras asinen a evidencia de que se lles comunicou o expediente de regulación temporal de emprego (ERTE)?

Neste caso abonda con acreditar que a empresa realizou a comunicación (por exemplo, por correo electrónico).

? 32. Desde que data produce efectos o ERTE?

- Se o ERTE é de forza maior, desde a data do feito causante da mesma.

En cambio, se o ERTE é por causas económicas, técnicas, organizativas o produtivas, producirá efectos na data na que o empresario comunique a súa decisión á autoridade laboral ou ben na data posterior que se indique.

? 33. Cal é a duración máxima dos ERTes por forza maior derivados do COVID-19?

A duración máxima das medidas adoptadas nestes ERTes coincide coa duración do estado de alarma e as súas prórrogas, sen que en ningún caso o ERTE poda estender os seus efectos máis aló. Se, unha vez desactivado o estado de alarma a empresa non pode volver á súa actividade normal de xeito inmediato e necesita prolongar por un tempo as suspensións ou as reducións de xornada, deberá solicitar un novo ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

? 34. Se o expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) é suspensivo, ten a empresa que dar de baixa da Seguridade Social ás persoas traballadoras?

Non, durante o ERTE estes seguirán de alta, aínda que as obrigas de cotizar poden sufrir modificacións.

? 35. A empresa ten que seguir cotizando polas persoas traballadoras afectadas polo expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) mentres estas cobran a prestación de desemprego?

Depende da causa do ERTE:

- Por causa de forza maior: as empresas que a 29 de febreiro tivesen menos de 50 persoas traballadoras quedan completamente exoneradas do pago da cota empresarial á Seguridade Social, mentres que nas empresas con 50 ou máis persoas traballadoras a exoneración acada o 75% da cota

empresarial. A exoneración non é automática e debe ser solicitada pola empresa. En todo caso, esta medida extraordinaria está suxeita ao compromiso da empresa de manter o emprego durante seis meses desde a data de reinicio da actividade.

- Por causas produtivas: neste caso, a empresa ten que seguir cotizando con normalidade.

36. Debe a empresa continuar co pago directo e o pago delegado das IT das súas traballadoras durante o ERTE?

Si, debe continuar a facelo, aínda que nalgúns casos non sexa posible efectuar a compensación ao quedar completamente exonerada de pagar a cota empresarial das prestacións por desemprego.

37. Que obrigas laborais ten a empresa respecto do persoal afectado polo expediente de regulación temporal de emprego (ERTE)?

- Se o ERTE é de suspensión do contrato, non ten que pagar salario nin indemnizacións, e as persoas traballadoras teñen dereito a reserva do seu posto de traballo e a volver a ocupalo cando conclúa a suspensión.
- Se o ERTE é de redución de xornada, ten que pagar a parte proporcional do salario e as cotizacións que correspondan ás horas traballadas. E a persoa traballadora ten dereito a recuperar a súa xornada completa cando conclúa o ERTE.
- Ademais, as empresas que se beneficien dalgunha das medidas extraordinarias articuladas no eido das relacións de traballo na crisis do COVID-19 teñen o compromiso de manter

o emprego durante un prazo de seis meses desde o reinicio da actividade empresarial.

? 38. Cales son os efectos dos ERTes suspensivos sobre a antigüidade das persoas traballadoras, as pagas extras e as vacacións?

O período de suspensión debe computarse integramente a efectos da antigüidade. En cambio, durante ese período non se deveñan días de vacacións nin pagas extras, salvo que se acordase o contrario.

? 39. As persoas traballadoras afectadas polo ERTE teñen dereito a prestacións por desemprego?

Si, todas as persoas incluídas nun ERTE relacionado co COVID-19 teñen dereito ao recoñecemento da prestación por desemprego extraordinaria mentres duren as medidas adoptadas, tanto de suspensión como de redución de xornada. Ademais, se garante o dereito de reposición, é dicir, o tempo de percepción da prestación non computa a efectos de consumir os períodos máximos da mesma legalmente establecidos.

E anque nalgúns casos as empresas poden quedar exoneradas do pago da cota empresarial por desemprego, para as persoas traballadoras o devandito período terase como efectivamente cotizado para todos os efectos.

? 40. As persoas traballadoras afectadas por ERTes relacionados co COVID-19 deben solicitar individualmente a súa prestación por desemprego?

Non, a empresa será a encargada de tramitar directamente ante o SEPE unha solicitude colectiva das prestacións extraordinarias por desemprego das persoas afectadas polo ERTE.

? 41. Ten a empresa a obriga de solicitar as prestacións por desemprego das persoas traballadoras afectadas polo ERTE, sexa este suspensivo ou de redución de xornada?

Si. De feito, a non comunicación ao SEPE dos datos anteriores considerarase conduta constitutiva da infracción grave prevista no artigo 22.13 LISOS e dará lugar á imposición dunha multa.

? 42. De que prazo dispón a empresa para solicitar ao SEPE as prestacións por desemprego das persoas traballadoras afectadas polo ERTE?

Se o ERTE se solicitou ou iniciouse antes do 28 de marzo, a empresa dispón de 5 días hábiles, a partir da devandita data, para presentar ao SEPE solicitude coa comunicación de datos. É dicir, a empresa dispón de prazo ata o venres, 3 DE ABRIL.

Se o ERTE se solicitou o 28 de marzo ou con posterioridade a esa data, a empresa dispón dun prazo de 5 días para presentar a súa solicitude. O dito prazo cóntase desde o momento da solicitude, se o ERTE é de forza maior, e desde a data en que a empresa comunique á autoridade laboral a súa decisión, se o ERTE é por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

? 43. Cales son os trámites que debe facer a empresa para solicitar as prestacións por desemprego das persoas traballadoras afectados polo ERTE?

A empresa debe presentar unha solicitude colectiva en modelo oficial ante o SEPE, respecto de todas as persoas traballadoras incluídas no ERTE.

A dita solicitude debe ir acompañada da comunicación ao SEPE, por cada centro de traballo afectado dos seguintes datos:

- Nome ou razón social da empresa, domicilio, número de identificación fiscal e código de conta de cotización á Seguridade Social ao que figuren adscritos as persoas traballadoras afectadas.
- Nome e apelidos, número de identificación fiscal, teléfono e dirección de correo electrónico do representante legal da empresa.
- Número de expediente asignado pola autoridade laboral.
- Especificación das medidas a adoptar e data de inicio para cada unha das persoas traballadoras.
- Determinación da porcentaxe de redución de xornada, no seu caso, en base diaria, semanal, mensual ou anual.
- Declaración responsable de que se obtivo a autorización das persoas traballadoras para a presentación da solicitude.
- Información complementaria que, no seu caso, determinase o SEPE.

Ademais, a empresa deberá comunicar posteriormente ó SEPE todas as variacións de datos que podan producirse, así como o momento de finalización das medidas de suspensión ou redución de xornada.

A Autoridade Laboral será a encargada de comunicar ao SEPE as súas resolucións, así como as decisións adoptadas polas empresas ao remate do período de consultas.

? 44. Desde que momento as persoas traballadoras terán dereito ao cobro das prestacións por desemprego?

Se o ERTE é por forza maior, desde a data do feito causante, é dicir, desde a declaración do estado de alarma ou do feito que desencadea a forza maior.

Se o ERTE é por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, desde a data na que a empresa comunique a súa decisión á autoridade laboral ou desde a data posterior na que se fan efectivas as medidas do ERTE.

? 45. Que sucede se o ERTE presentado pola empresa contén incorreccións, falsidades ou ben non resultaba necesario ou a causa invocada era insuficiente?

Nestes casos a empresa incorre nas responsabilidades administrativas ou penais que estableza a normativa ordinaria. Pero ademais, a empresa está obrigada a reintegrar á entidade xestora as prestacións de desemprego cobradas de xeito indebido polas súas persoas traballadoras.

Teléfono gratuito de atención a
empresas ante o COVID-19



900 815 600



**XUNTA
DE GALICIA**