



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



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 ou 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.

En calquera caso, é importante recalcar que en ningunha das dúas situacións a empresa poderá extinguir os contratos de traballo do seu persoal.

2

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.

3

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 ou mediante traballo a distancia.

4

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

Non, seguen a ser persoas traballadoras a tempo completo.

5

A empresa debe incluír nos expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE) ao persoal que estea en situación de incapacidade temporal?

Si, xa que pasarán a cobrar a prestación por desemprego cando remate esta situación (debe indicarse na relación de persoas afectadas).

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

Non, xa que non dispoñen de contrato laboral.

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

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

8 Teñen dereito as persoas traballadoras periódicas e fixas descontinuas 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 descontinuas 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.

9 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 todo o tempo que dure a situación de alarma e se estará ao que decrete o Goberno central.



10

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:

- 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.
- 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.

O resto das empresas deberán presentar un ERTE por causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción, derivadas da situación creada polo COVID-19.

En todo caso, se a empresa considera que concorren causas de forza maior distintas ás anteriores, deberá acreditar e xustificar ditas causas na memoria de presentación do ERTE, as cales serán valoradas pola autoridade laboral.

11

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 pode acreditar 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.

12

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.

13

Que efectos ten o expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) nas persoas traballadoras?

Se o ERTE é suspensivo teñen dereito á reserva do seu posto de traballo. Se é de redución da xornada teñen dereito a recuperar a súa xornada completa cando conclúa o ERTE.

Ademais, todas as persoas incluídas nun ERTE relacionado co COVID-19 teñen dereito ao recoñecemento da prestación por desemprego parcial, e o tempo de percepción non computa a efectos de consumir os períodos máximos de prestación.

14

Que obrigas ten a persoa empregadora respecto do persoal afectado polo expediente de regulación temporal de emprego (ERTE)?

Ten as seguintes obrigas:

- **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.**
- **Se o ERTE é de redución de xornada, ten que pagar a parte proporcional do salario e as cotizacións que correspondan ás horas traballadas.**

En todo caso, tal e como establece o Real Decreto-ley 8/2020, as medidas extraordinarias no ámbito laboral previstas estarán suxeitas ao compromiso da empresa de manter o emprego durante o prazo de seis meses desde a data de reanudación da actividade.



15

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 parcial?

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. En calquera caso, a exoneración non é automática e debe ser solicitada pola empresa.
- **Por causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas:** neste caso, a empresa ten que seguir cotizando con normalidade.

16

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.

17

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

Non.

Para extinguir unha relación laboral neste período, a persoa empregadora debe alegar algunha das causas de extinción previstas no artigo 49 do Estatuto dos Traballadores.

18

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.

Non obstante, as persoas traballadoras incluídas no ERTE terán dereito á prestación extraordinaria por desemprego parcial.

19

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

20

Se a empresa presenta un expediente de regulación temporal de emprego (ERTE) por causas produtivas ao inicio da crise, pero estas circunstancias cambian a causa 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.

21

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 aplícase 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.**

22

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.

23

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).



Teléfono gratuito de atención a
empresas ante o COVID-19



900 815 600



**XUNTA
DE GALICIA**