



Preguntas
frecuentes
sobre os
Expedientes
de regulación
temporal de
emprego
(**ERTE**) e sobre os
Permisos retribuídos
recuperables



Actualizado co Real Decreto lei 11/2020

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. Ata cando pode tramitar un ERTE derivado do COVID-19?

As especialidades previstas nos artigos 22 e 23 RD-L 8/2020 para a tramitación de ERTEs derivados do COVID-19 e as medidas extraordinarias vinculadas a eles (exencións nas cotizacións e prestación extraordinaria de desemprego) estarán vixentes mentres se manteña a situación extraordinaria derivada do COVID-19.

? 6. 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.

? 7. 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, servicios 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.

? 8. Unha empresa en concurso pode presentar un ERTE derivado do COVID-19?

Si, e se aplica a regulación prevista nos artigos 22 e 23 RD-L 8/2020; en ningún caso é de aplicación a normativa concursal. Se o ERTE é de forza maior, a solicitude pode tramitarse tanto a empresa coa autorización da administración laboral como esta última directamente. Se o ERTE é por causas ETOP a administración laboral ten que tomar parte nas consultas e debe aprobar a decisión da empresa, no caso de que nas consultas non se alcanzase un acordo. En todo caso é preciso informar inmediatamente ao xuíz do concurso, por medios virtuais, da solicitude, resolución e medidas aplicadas.

? 9. 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 dos traballadores mediante un ERTE suporía un arriquecemento inxusto e un fraude de lei.

? 10. 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.

? 11. 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.

? 12. 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.

? 13. Unha vez iniciada a tramitación dun ERTE pódense incluír nel máis traballadores?

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 traballadores, terá que presentar un segundo ERTE.

? 14. 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.

? 15. 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.

? 16. 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.

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

Non, xa que non dispoñen de contrato laboral.

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

Si, sempre.

? 19. 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.

? 20. 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.

? 21. Como deben proceder as ETT e as empresas usuarias cando os traballadores cedidos non podan continuar a prestar servicios 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 subscrito entrambas empresas, nunca de extinción do mesmo. Ante a suspensión do contrato de posta a disposición a ETT debe solicitar un ERTE que inclúa os traballadores vinculados 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 os traballadores cedidos.

Os traballadores cedidos afectados polo ERTE terán dereito á prestación extraordinaria por desemprego nas mesmas condicións que os resto dos traballadores.

? 22. 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.

? 23. 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 doutros traballadores comparables na empresa.

Non obstante, o beneficio previsto no artigo 25.6 do RD-L 8/2020 consistente en que os traballadores que accedan á prestación de desemprego poderán volver percibir os días consumidos de prestación, cun límite máximo de 90 días, cando volvan atoparse en situación legal de desemprego, é solo aplicable aos fixos periódicos e fixos descontinuos cuxa relación laboral fose suspendida de forma efectiva polo COVID-19 antes do 18 de marzo.

? 24. As persoas traballadoras a tempo completo 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.

? 25. 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.

? 26. 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.

? 27. 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.

? 28. 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 solicitud. Hai que ter en conta que o silencio administrativo é positivo.
- Comunicación por parte da empresa ás persoas traballadoras sobre as medidas a aplicar.

? 29. 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.

? 30. 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.

? 31. 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.

? 32. 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.

? **33. 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).

? **34. 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.

? **35. 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.

? 36. 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.

? 37. 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.

? 38. Debe a empresa continuar co pago directo e o pago delegado das IT dos seus traballadores 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.

? 39. 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.

? 40. 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 devindican días de vacacións nin pagas extras, salvo que se acordase o contrario.

41. 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.

42. 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.

? 43. Ten a empresa a obriga de solicitar as prestacións por desemprego dos traballadores afectados 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.

? 44. De que prazo dispón a empresa para solicitar ao SEPE as prestacións por desemprego dos traballadores afectados 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. 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.

? 45. Cales son os trámites que debe facer a empresa para solicitar as prestacións por desemprego dos traballadores afectados polo ERTE?

A empresa debe presentar unha solicitude colectiva en modelo oficial ante o SEPE, respecto de todos os traballadores incluídos no ERTE.

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 os traballadores afectados.
- 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 dos traballadores 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.

46. 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.

? 47. 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 polos seus traballadores.

Preguntas frecuentes sobre os permisos retribuídos recuperables

? 1. En que consiste o permiso retribuído recuperable?

- Dende o 30 de marzo ata o 9 de abril, ambos incluídos, os traballadores das empresas que aínda mantivesen a súa actividade terán que desfrutar dun permiso retribuído recuperable. É dicir, durante eses días non prestarán servizos na súa empresa.

? 2. Como afecta o permiso retribuído recuperable ó salario e as cotizacións das persoas traballadoras?

Non ten ningunha repercusión nin sobre o salario nin sobre as cotizacións, pois anque os traballadores non presten servizos, o empresario está obrigado a pagar os seus traballadores o salario íntegro, é dicir, tanto o salario base como os complementos salariais, como si continuase a prestar servizos.

? 3. O empresario debe dar de baixa na seguridade social os seus traballadores mentres dura o permiso retribuído recuperable?

Non. Deben permanecer dados de alta no réxime correspondinte.

? 4. Pódense recuperar as horas deixadas de traballar a causa do permiso retribuído recuperable?

Si. Se poden recuperar no período comprendido entre o 10 de abril e o 31 de decembro de 2020.

? 5. O permiso retribuído recuperable é obrigatorio?

- Si, é un imperativo legal. O empresario debe concedelo e os traballadores desfrutalo.

? 6. Os traballadores autónomos deben desfrutar tamén deste permiso? E os traballadores autónomos economicamente dependentes (TRADE)?

Non, o permiso retribuído recuperable non é aplicable ós traballadores autónomos, nin sequera os TRADE. Todos eles poderán continuar a realizar a súa actividade con normalidade, se así o estaban facendo.

? 7. Deben desfrutar do permiso retribuído recuperable os traballadores que presten servizos en empresas de sectores cualificados como esenciais, ou nas divisións ou liñas de produción cuxa actividade se corresponda cos servizos esenciais mencionados no anexo do Real Decreto-Lei 10/2020?

Non. A estes traballadores non se lles aplica o permiso retribuído recuperable.

? 8. Os traballadores incluídos nun ERTE de suspensión de xornada deben desfrutar tamén deste permiso?

Non. Nestes casos non resulta aplicable.

? 9. Os traballadores incluídos nun ERTE de redución de xornada deben desfrutar tamén deste permiso?

Si, pero solo se computará a estes efectos as horas que aínda traballasen. E poden seguir a cobrar a prestación extraordinaria por desemprego pola parte da xornada que se reduciu.

? 10. Poden as empresas iniciar a tramitación dun ERTE suspensivo ou de redución de xornada, de forza maior ou de causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción entre o 30 de marzo e do 9 de abril?

Si. A regulación legal do permiso retribuído recuperable non exclúe esta posibilidade, polo tanto se aplica con normalidade a normativa dos ERTEs derivados do COVID-19.

? 11. Pódese considerar que a imposibilidade de continuar a actividade empresarial debido ao disfrute obrigatorio do permiso retribuído recuperable pola plantilla da empresa é unha nova causa de forza maior para solicitar un ERTE suspensivo ata o 9 de abril?

Si, xa que segundo o artigo 22 do RD-L 8/2020, consideraranse de forza maior “as suspensións de contrato e reducións de xornada que teñan a súa causa directa en perdas de actividade como consecuencia do COVID-19, incluída a declaración do estado de alarma, que impliquen suspensión ou cancelación de actividades, peche temporal de locais de afluencia pública, restricións no transporte público e, en xeral, da mobilidade das persoas e/ou as

mercadorías, falta de subministracións que impidan gravemente continuar co desenvolvemento ordinario da actividade”.

É evidente que á restrición da mobilidade das persoas que pretende obter este permiso retribuído recuperable, e que implica a suspensión ou cancelación da actividade empresarial, provoca unha perda de actividade na empresa como consecuencia do COVID-19. Polo tanto, constitúe unha nova causa de forza maior ata o 9 de abril incluído.

? 12. Os traballadores que o 30 de marzo estivesen de baixa por IT ou en unha situación similar deben desfrutar tamén deste permiso?

Non, mestres dure a situación de IT (ou nacemento de fillo, excedencia, etc.). Agora ben, se desaparecese a causa da baixa antes do 9 de abril, a persoa traballadora comezará o desfrute do permiso, e nese momento se iniciará o computo das horas para a súa posterior recuperación.

? 13. Que sucede se antes do 9 de abril unha persoa traballadora que está desfrutando do permiso accede a unha baixa por IT, nacemento de fillo ou excedencia?

O permiso retribuído recuperable conclúe cando se inicie a situación de baixa ou similar. Por tanto, aos efectos da recuperación das horas do permiso só computarán as xornadas de traballo anteriores á baixa.

? 14. As persoas que continúan a prestar os seus servizos á empresa mediante o teletraballo ou outra fórmula de traballo a distancia deben desfrutar do permiso retribuído recuperable?

Non. Nestes casos poden continuar á prestar a súa actividade con normalidade, salvo que por razóns produtivas non sexa posible (por exemplo, porque prestasen servizos para outras empresas que interrompan a súa actividade a causa do obrigatorio desfrute do permiso polos seus traballadores). Neste caso a empresa podería optar entre conceder ós seus traballadores o permiso retribuído obrigatorio ou solicitar/iniciar un ERTE.

? 15. Os empregados públicos deben desfrutar do permiso retribuído recuperable?

Este permiso non afecta aos empregados públicos que estean traballando a distancia ou que presten servizos nas áreas da Administración Pública consideradas esenciais polo Anexo do RD-L 10/2020. O Ministerio de Política Territorial e Función Pública e os competentes nas CCAA e entidades locais quedan habilitados para ditar as instrucións e resolucións necesarias para regular a prestación de servizos destes empregados co obxecto de manter o funcionamento dos servizos públicos que se consideren esenciais.

O resto dos empregados públicos deberán desfrutar do permiso retribuído recuperable, salvo que teñan unha causa persoal de exclusión -baixas, vacacións-, nos termos indicados anteriormente-.

? 16. A empresa pode pactar cos traballadores o desfrute das vacacións no período de duración do permiso retribuído recuperable?

Non, porque se trata dun permiso obrigatorio e ademais os traballadores ten dereito a coñecer as datas das súas vacacións con dous meses de antelación.

? 17. Que sucede coas persoas traballadoras en actividades non esenciais que estivesen de vacacións o 30 de marzo e os días sucesivos?

O permiso retribuído recuperable non se aplica durante o desfrute das vacacións. Agora ben, se as vacacións conclúsen antes do 9 de abril, os días restantes se imputan ó permiso retribuído recuperable e as horas correspondentes deberán recuperarse.

? 18. Unha persoa traballadora que está desfrutando do permiso retribuído recuperable pode pasar a desfrutar das súas vacacións neste período?

Si, sempre que estivese previsto o desfrute das mesmas nestas datas e non se houberse modificado. Neste caso, aos efectos da recuperación das horas do permiso só computarán as xornadas de traballo anteriores ás vacacións.

? 19. Durante o período de desfrute do permiso retribuído recuperable as persoas traballadoras poden desfrutar doutro permiso dos previstos no artigo 37.3 ET ou no convenio colectivo? (Por exemplo, os permisos por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade; ou o permiso para realizar funcións sindicais o de representación do persoal, entre outros)

Si, pode desfrutar dos permisos recoñecidos no artigo 37.3 ou no convenio colectivo. Porque a finalidade de ambos permisos é distinta

e debe respectarse, e ademais en condicións ordinarias o traballador desfrutaría deses outros permisos.

Polo tanto, as xornadas dos permisos do artigo 37.3 ET ou do convenio colectivo que desfrutase a persoa traballadora non computan no cálculo das horas do permiso retribuído recuperable que deberán recuperarse antes do 31 de decembro.

20. **As empresas que realicen actividades non esenciais deben cesar totalmente a súa actividade a causa do permiso retribuído recuperable ou poden manter parte da mesma?**

Hai dos supostos nos que as empresas poden manter parte da súa actividade:

1) No caso de que unha parte da actividade da empresa poda encaixar nalgún apartado do Anexo do RD-L 10/2020, esa parte da actividade debe manterse. Por exemplo, empresas de fabricación de pezas, caixas de cartón ou envases de plástico en xeral, que subministren parte da súa produción a outras empresas cuxa actividade sexa esencial -por exemplo, empresas farmacéuticas ou de fabricación de material sanitario-.

Neste caso a parte da plantilla necesaria para manter ese subministro non desfrutará do permiso retribuído recuperable.

2) Por outra banda, en caso de ser necesario, as empresas poderán establecer o número mínimo de persoal ou as quendas de traballo estritamente imprescindibles co fin de manter a actividade indispensable. Esta actividade e este mínimo de persoal ou quendas terá como referencia a mantida nun fin de semana ordinario ou en festivos.

Esta disposición parece pensada, por exemplo, para procesos produtivos con actividade continuada durante todos os días do ano, nos que o cesamento total da actividade poida carrexar danos de difícil reparación ou non permita o seu reinicio o 10 de abril.

? 21. Os traballadores do sector do transporte que o 30 de marzo estivesen executando un servizo, deben acollerse tamén ao permiso retribuído recuperable?

Si, sempre que a actividade non sexa esencial. Nestes casos iniciarán o permiso retribuído recuperable unha vez finalizado o servizo en curso, incluíndo como parte do mesmo, no seu caso, a operación de retorno correspondente.

? 22. As persoas que presten servizos en actividades esenciais e que, polo tanto, non disfruten do permiso retribuído recuperable, necesitan algún xustificante para desprazarse ao seu traballo?

Si, a empresa deberá expedir unha declaración responsable recoñecendo esta circunstancia, segundo o modelo publicado no Anexo da Orde SND/307/2020, de 30 de marzo (BOE 30 de marzo de 2020).

? 23. A empresa pode decidir unilateralmente o modo de recuperar as horas do permiso retribuído recuperable?

Non. Cando termine o estado de alarma deberá abrir un período de consultas cos representantes dos traballadores para tentar de acordar o modo de recuperación das devanditas horas. As partes negociarán de boa fe e as consultas terán unha duración máximas de 7 días. En calquera momento as partes poden decidir someterse a un procedemento de mediación ou arbitraje. Se o período de consultas conclúe sen acordo corresponde á empresa a decisión sobre a recuperación das horas de traballo, que deberá ser notificada ás persoas traballadoras nos 7 días seguintes á terminación do período de consultas.

24. Cal é a composición da comisión negociadora?

- Deberá formar parte dela a representación legal das persoas traballadoras. Se non houboese tal representación, a comisión estará integrada por unha persoa por cada un dos sindicatos máis representativos e representativos do sector e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación. Se tampouco se puidese constituír a comisión deste xeito, conformarase con tres traballadores da propia empresa, elixidos conforme ao recolleito no artigo 41.4 ET.

25. Cal ha de ser o contido das consultas?

A lei non impón un contido obrigatorio, pero recomenda negociar sobre a recuperación de todas ou parte das horas do permiso; sobre o preaviso mínimo relativo ao día e a hora da prestación de traballo resultante, que non pode ser inferior a 5 días; e sobre o período de referencia para a recuperación do tempo de traballo non desenvolvido, tendo en conta que as horas debe recuperarse antes do 31 de decembro. As partes poden negociar sobre calquera outro aspecto que consideren axeitado para definir o réxime de recuperación das horas.

? 26. Hai límites legais a ter en conta no establecemento do réxime de recuperación das horas do permiso?

Si, o réxime para a recuperación de horas deberá respectar as normas legais e convencionais sobre descansos mínimos diario e semanal, o preaviso mínimo de 5 días do art. 34.2 ET, a xornada máxima anual convencional e os dereitos de conciliación recoñecidos legal e convencionalmente.

? 27. Que sucede se o contrato de traballo se extingue antes de que podan recuperarse todas as horas do permiso?

A empresa debe planificar a recuperación das horas de xeito que podan traballarse integramente antes da extinción do contrato, se a data de extinción é coñecida. Aínda que o RD-L non se refire a esta cuestión, parece que se a empresa foi dilixente na planificación pero a recuperación non foi posible, podería descontarse a retribución das horas debidas no finiquito. Porque aínda que o permiso é retribuído,(existe o deber de retribución durante o seu disfrute) tamén é recuperable (o traballador ten a obriga de recuperar esas horas).

Teléfono gratuito de atención a
empresas ante o COVID-19



900 815 600



**XUNTA
DE GALICIA**