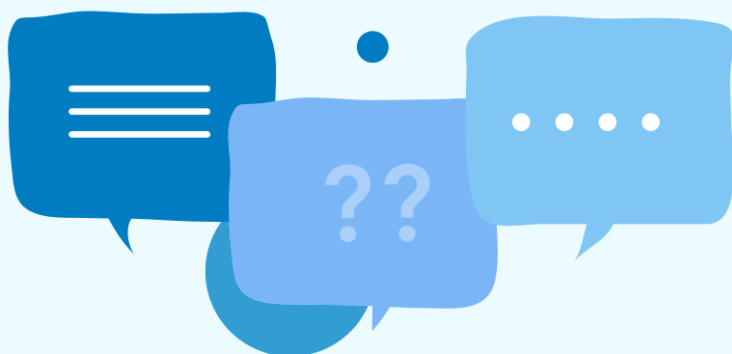




XUNTA
DE GALICIA



Preguntas frecuentes sobre expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE) na reincorporación á actividade

(Atendendo ao Real Decreto-lei 24/2020,
de 26 de xuño, de medidas sociais de
reactivación do emprego e protección
do traballo autónomo e de competitividade
do sector industrial)



1. A partir da entrada en vigor do RD-L 24/2020 pódense seguir solicitando ERTES de forza maior derivados do COVID-19?

Non. A partir do 27 de xuño xa non se poderán solicitar máis ERTE de forza maior con base no artigo 22 do Real Decreto-lei 8/2020.

2. E se un rebrote obrigase a limitar a mobilidade ou a actividade empresarial, podería solicitarse un ERTE de forza maior?

Si, sempre que a empresa vexa impedido o desenvolvemento da súa actividade pola adopción de novas restricións ou medidas de contención, en todos ou nalgúns dos seus centros de traballo.

Agora ben, a solicitude e tramitación destes ERTE xa non se rexerá polo artigo 22 do Real Decreto-lei 8/2020, senón polo artigo 47.3 do Estatuto dos Traballadores e o Real Decreto 1483/2012.

3. En caso de rebrote, que trámites debería levar a cabo unha empresa que desexase aplicar un ERTE de forza maior?

Deberá solicitar á autoridade laboral o recoñecemento da situación de forza maior, presentando a documentación que acredite dita circunstancia, e comunicar tal solicitude simultaneamente á representación legal dos traballadores.

A autoridade laboral solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, ditando resolución no

prazo máximo de cinco días a contar desde a data de entrada da solicitude.

A resolución da autoridade laboral deberá limitarse a constatar a existencia ou non da forza maior. A decisión sobre a aplicación de medidas de suspensión dos contratos ou redución de xornada corresponde á empresa, **que deberá dar traslado da devandita decisión aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral**. En todo caso, tales medidas terán efecto dende a data do feito causante da forza maior.

4. A partir da entrada en vigor do Real Decreto-lei 24/2020, que sucede cos ERTES de forza maior que aínda están vixentes?

Prolongaranse automaticamente mentres persistan as causas de forza maior e, como máximo, ata o 30 de setembro.

5. Coa nova normativa, segue sendo aplicable a distinción entre ERTE de forza maior total e ERTE de forza maior parcial?

Si. Esta distinción, introducida polo Real Decreto-lei 18/2020 mantense ata o 30 de setembro.

6. Nos próximos meses as empresas poden adoptar ERTE por causas POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN derivados do COVID-19?

Si. Ata o 30 de setembro pódense seguir tramitando este tipo de ERTE, coas especialidades procedimentais do artigo 23 do Real Decreto-lei 8/2020 (pode consultarse a tramitación nas preguntas frecuentes sobre expedientes de regulación temporal de emprego na reincorporación á actividade).

7. Como afecta a nova normativa aos ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que xa se estivesen aplicando nas empresas?

Estes ERTE manteranse nos termos previstos na comunicación final da empresa e ata a data referida na mesma. Por tanto, neste sentido, a nova normativa non lles afecta. Agora ben, desde o mes de xullo ata setembro, as empresas que previamente tivesen un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción **poden beneficiarse de exoneracións nas cotas á Seguridade Social**, o cal constitúe unha novidade respecto da normativa anterior.

8. Pódese tramitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción mentres está vixente un ERTE de Forza Maior?

Si.

9. Se tras a renuncia total a un ERTE de forza maior adóptase un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, desde que data comezan os efectos deste último?

A data de efectos do ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción se retrotraerá á data de finalización do

ERTE de forza maior, salvo que se acorde outra cousa, ou que a empresa opte por outra data.

 10. Mentres estea vixente un ERTE de forza maior ou por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, é posible solicitar ás persoas traballadoras que realicen horas extras?

Non. A lei prohibe totalmente a realización de horas extras. O quebranto desta prohibición poderá constituír infracción da empresa afectada.

 11. Mentres estea vixente un ERTE de forza maior ou por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, a empresa pode proceder a novas externalizacións da actividade ou a novas contratacións directas ou indirectas?

Non. E o quebranto desta prohibición poderá constituír infracción da empresa afectada.

A única excepción a esta prohibición é que as persoas que prestan servizos no centro de traballo afectado non poidan desenvolver as funcións, por non contar coa formación ou capacitación esixidas, ou ben por concorrer outras razóns obxectivas e xustificadas.

En tal caso si podería procederse a novas externalizacións da actividade ou a novas contratacións, previa información por parte da empresa á representación legal das persoas traballadoras.

12. A que protección teñen dereito as persoas traballadoras afectadas por un ERTE ata o 30 de setembro?

Ata o 30 de setembro, todas as persoas traballadoras afectadas por calquera tipo de ERTE derivado do COVID-19 (sexa de forza maior, por rebrotes ou por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción) terán acceso á prestación extraordinaria de desemprego nos termos establecidos polo artigo 25 do Real Decreto-lei 8/2020. Por tanto, non se esixe período de carencia e os días de prestación non se descuentan de futuras prestacións por desemprego.

13. Como se solicitan as prestacións por desemprego nos ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción comunicados á autoridade laboral tras o 27 de xuño? E as prestacións por desemprego dos ERTE de forza maior solicitados por mor de novos rebrotes?

En ámbolos dous supostos a empresa debe formular solicitude colectiva de prestacións por desemprego, en representación das persoas traballadoras, no modelo establecido ao efecto na páxina web ou sede electrónica do SEPE.

Dispón para iso dun prazo de 15 días.

A causa e data de efectos da situación legal de desemprego deberán figurar, en todo caso, no certificado de empresa, que se considerará documento válido para a súa acreditación.

14. Cando a empresa desafecte do ERTE ás persoas traballadoras, varíe a súa porcentaxe de redución de xornada ou ben renuncie de maneira total ao mesmo,

debe comunicalo á entidade xestora das prestacións por desemprego?

Si, deberá comunicar á entidade xestora das prestacións por desemprego a baixa na prestación das persoas que deixen de estar afectadas ás medidas de suspensión ou redución, así como calquera outra variación nas medidas de suspensión e redución de xornada.

Ademais, dita comunicación debe ter lugar con carácter previo á efectividade da medida.

? 15. Cando durante un mes natural a empresa xestione de forma flexible a afectación ao ERTE das persoas traballadoras ou as porcentaxes de redución de xornada, debe comunicalo á entidade xestora das prestacións por desemprego?

Si. Cando durante un mes natural se alternen períodos de actividade e de inactividade, así como nos supostos de redución da xornada habitual, e nos casos nos que se combinen ambos (días de inactividade e días en redución de xornada), a empresa deberá comunicar a mes vencido, a través da comunicación de períodos de actividade da aplicación certific@2, a información sobre os días traballados no mes natural anterior.

No caso dos días traballados en redución de xornada, as horas traballadas converteranse en días completos equivalentes de actividade. Para iso dividírase o número total de horas traballadas no mes entre o número de horas que constituísen a xornada habitual da persoa traballadora con carácter previo á aplicación da redución de xornada.

16. A partir do 27 de xuño, que ERTE poden gozar de exoneracións nas cotas á Seguridade Social?

O Real Decreto-Lei 24/2020 prevé exoneracións para os seguintes tipos de ERTE:

- a) ERTE de forza maior total.
- b) ERTE de forza maior parcial.
- c) ERTE de forza maior autorizados tras o 27 de xuño por mor de rebrotes que impidan a actividade.
- d) ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción adoptados antes do 27 de xuño.
- e) ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción adoptados tras o 27 de xuño, cando sucedan a un previo ERTE de forza maior.

17. Ata cando estará vixente o réxime de exoneracións para os distintos tipos de ERTE?

Todas as exoneracións conclúen o 30 de setembro de 2020.

18. Cales son as exoneracións previstas para os ERTE de forza maior parcial?

As exoneracións aplícanse sobre a achega empresarial á cotización á Seguridade Social e por conceptos de recadación conxunta, nas seguintes porcentaxes:

ERTES DE FORZA MAIOR PARCIAL		Xullo, agosto e setembro
Empresas con menos de 50 persoas traballadoras a 29/02/2020	Persoas que reinician a súa actividade ou modifican a súa redución de xornada	60%
	Persoas que seguen coa súa actividade suspendida ou coa súa redución de xornada orixinal	35%
Empresas con 50 persoas traballadoras ou máis a 29/02/2020	Persoas que reinician a súa actividade ou modifican a súa redución de xornada	40%
	Persoas que seguen coa súa actividade suspendida ou coa súa redución de xornada orixinal	25%

? 19. Cales son as exoneracións previstas para os ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción?

O réxime de exoneracións é igual que o que se aplica aos ERTE por forza maior parcial, e aplícanse sobre a achega empresarial á cotización á Seguridade Social e por conceptos de recadación conxunta, nas seguintes porcentaxes:

ERTES POR CAUSAS ETOP ANTERIORES AO 27/06/2020 OU SUCESIVOS DUN ERTE FORZA MAIOR		Xullo, agosto e setembro
Empresas con menos de 50 persoas traballadoras a 29/02/2020	Persoas que reinician a súa actividade ou modifican a súa redución de xornada	60%
	Persoas que seguen coa súa actividade suspendida ou coa súa redución de xornada orixinal	35%
Empresas con 50 persoas traballadoras ou máis a 29/02/2020	Persoas que reinician a súa actividade ou modifican a súa redución de xornada	40%
	Persoas que seguen coa súa actividade suspendida ou coa súa redución de xornada orixinal	25%

? 20. Cales son as exoneracións para os ERTE de forza maior total?

A exoneración aplícase sobre a achega empresarial prevista no artigo 273.2 da Lei Xeral da Seguridade Social (cotización empresarial pola prestación por desemprego) e sobre as cotas de recadación conxunta, nas porcentaxes e condicións que se indican a continuación:

ERTES FORZA MAIOR TOTAL	XULLO	AGOSTO	SETEMBRO
Empresas con menos de 50 persoas traballadoras a 29/02/2020	70%	60%	35%
Empresas con 50 persoas traballadoras ou máis a 29/02/2020	50%	40%	25%

? 21. Cales son as exoneracións para os ERTE de forza maior autorizados a partir do 27 de xuño por mor de rebrotes?

A exoneración aplícase sobre a achega empresarial prevista no artigo 273.2 da Lei Xeral da Seguridade Social (cotización empresarial pola prestación por desemprego) e sobre as cotas de recadación conxunta, nas porcentaxes e condicións que se indican a continuación:

ERTES FORZA MAIOR TOTAL ADOPTADOS TRAS O 27 DE XUÑO A CAUSA DE REBROTES	Xullo, agosto e setembro
Empresas con menos de 50 persoas traballadoras a 29/02/2020	80%
Empresas con 50 persoas traballadoras ou máis a 29/02/2020	60%

? 22. As empresas cun ERTE de forza maior total ou cun ERTE de forza maior autorizado a partir do 27 de xuño por mor de rebrotes gozarán durante os meses de xullo, agosto e setembro das exencións indicadas nos cadros anteriores?

Si, sempre que non varíen as circunstancias de forza maior e non se desafecten persoas traballadoras do ERTE ou se diminúa a porcentaxe de redución de xornada.

Se isto sucedese, ámbolos dous tipos de ERTE pasarán a ser ERTE de forza maior parcial, sendo aplicables as exoneracións correspondentes a este último.

? 23. O réxime de exoneracións previsto no Real Decreto-lei 24/2020 é aplicable automaticamente ás empresas que cumpran os requisitos ou é precisa a solicitude da empresa?

Todas as empresas que desexen gozar das exoneracións previstas no Real Decreto-lei 24/2020 deben solicitalo expresamente á Tesouraría Xeral da Seguridade Social. Polo tanto, tamén deberán cursar esta solicitude **as empresas que xa viñesen gozando das exoneracións** previstas no Real Decreto-lei 18/2020 para os ERTE de forza maior.

A solicitude, que se tramitará a través do sistema RED, deberá ir acompañada dunha comunicación empresarial na que se identifiquen as persoas traballadoras e o período da suspensión ou redución de xornada, así como dunha declaración responsable, respecto de cada código de conta de cotización e mes de deveción, sobre o mantemento da vixencia dos ERTE.

En canto ao prazo, a declaración responsable deberá presentarse antes de solicitar o cálculo da liquidación de cotas correspondente ao período de deveción de cotas sobre o que teña efecto dita declaración.

24. Cando deixan de ser aplicables as exoneracións previstas no Real Decreto-lei 24/2020?

A renuncia expresa ao ERTE presentada ante a autoridade laboral determina a finalización destas exencións dende a data de efectos da devandita renuncia. En todo caso, as empresas deberán comunicar á Tesouraría Xeral da Seguridade Social a través do sistema RED dita renuncia expresa.

25. As exoneracións nas cotizacións previstas no Real Decreto-lei 24/2020 teñen algún efecto nas carreiras de cotización das persoas traballadoras afectadas?

Non. As exencións non terán efectos para as persoas traballadoras, manténdose a consideración do período en que se apliquen como efectivamente cotizado para todos os efectos.

26. En que situación quedan a efectos de Seguridade Social as persoas traballadoras incluídas nun ERTE que non teñan dereito á prestación extraordinaria por desemprego?

Para evitar que a súa carreira de cotización sufra prexuízos, o Real Decreto-lei 24/2020 dispón que se lles considerará en situación asimilada ao alta durante os períodos de suspensión do contrato ou de redución de xornada nos que se apliquen as exencións na cotización contempladas nos artigos 24 do Real Decreto-lei 8/2020,

4 do Real Decreto-lei 18/2020 e 4 do Real Decreto-lei 24/2020. A efectos de considerar estes lapsos de tempo como efectivamente cotizados, tomarase como base de cotización a media das bases de cotización do seis meses anteriores.

? 27. A partires do 27 de xuño, as empresas que teñan o seu domicilio fiscal en países ou territorios cualificados como paraísos fiscais conforme á normativa vixente, poden adoptar un ERTE de forza maior ou un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción conforme ao disposto no Real Decreto-lei 24/2020?

Non.

? 28. As empresas que teñan un ERTE de forza maior ou un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción regulados polo Real Decreto-lei 24/2020, poden repartir dividendos?

O Real Decreto-lei 24/2020 prohibe ás empresas que teñan un ERTE de forza maior ou por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción repartir os dividendos correspondentes ao exercicio fiscal en que se apliquen estes ERTE, sempre que se cumpran os dous seguintes requisitos:

- Primeiro, que a empresa en cuestión tivese 50 persoas traballadoras ou máis, en situación de alta na Seguridade Social, en data de 29 de febreiro de 2020.
- E segundo, que a empresa se beneficiase das exoneracións de cotas reguladas no Real Decreto-lei 24/2020.

En todo caso, aínda cumprindo ambos os requisitos, a empresa podería repartir dividendos se abona previamente á TGSS o importe correspondente á exoneración aplicada ás cotas de Seguridade Social.

? 29. A partires do 27 de xuño, as empresas que apliquen un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, están vinculadas polo compromiso de mantemento do emprego durante seis meses?

Si, sempre que a empresa goce das exoneracións previstas para este tipo de ERTE no artigo 4 do Real Decreto-lei 24/2020.

? 30. Respecto do compromiso de mantemento do emprego, como se computan o seis meses para as empresas que gocen por primeira vez de exoneracións nas cotas á Seguridade Social?

Nestes casos o seis meses do compromiso de mantemento do emprego comezarán a computarse a partir da entrada en vigor do Real Decreto-lei 24/2020. É dicir, devandito compromiso estenderase desde o 27 de xuño ata o 27 de decembro de 2020.

Todos os ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción e todos os ERTE de forza maior adoptados en casos de rebrote que gocen de exoneracións quedan suxeitos a esta regra de cómputo. Tamén se aplicará esta regra aos ERTE de forza maior que non gozasen de exoneracións antes da entrada en vigor do Real Decreto-lei 24/2020.

? 31. A partires do 27 de xuño, é posible proceder a despedimentos por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción derivadas do COVID-19?

Non. En caso de producirse, tales despedimentos serán considerados improcedentes. Esta regra, que se vén aplicando dende o 28 de marzo, foi prorrogada ata o 30 de setembro.

? 32. A partires do 27 de xuño, que sucede co cómputo dos contratos temporais suspendidos en virtude dun ERTE, sexa de forza maior ou por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción?

O cómputo da duración do contrato e do seu período de referencia continuará suspendido ata que a persoa traballadora temporal reinicie a súa actividade, de forma total ou parcial. Esta regra, que se vén aplicando dende o 28 de marzo, foi prorrogada ata o 30 de setembro.



Teléfono gratuito de atención a
empresas ante o COVID-19



900 815 600



**XUNTA
DE GALICIA**

