

Parte específica | Tema 8

A extinción do contrato de traballo. Concepto. Clasificación e tipoloxía. O despedimento: concepto e clases. O despedimento disciplinario: causas, procedemento e efectos. O despedimento colectivo. O procedemento de regulación do emprego, intervención dos representantes dos traballadores.





© 2024 - Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Dispoñible baixo licenza [CC BY-NC-SA 4.0](#)



BY: en caso de citar os contidos, debe outorgarse crédito da autoría á Xunta de Galicia.

NC: só se permite o uso non comercial da obra.

SA: as adaptacións que se elaboren deben compartirse coa mesma licenza.

AVISO DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDADE.

Estes contidos non son un temario oficial.

Supoñen unicamente unha ferramenta de axuda que a Consellería de Emprego, Comercio e Emigración pon a disposición de todas as persoas interesadas en participar nos procesos selectivos para o ingreso no corpo de xestión da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo A2, escala de orientación laboral.

Os contidos responden á normativa, documentos e outras referencias que estaban vixentes no momento da súa elaboración, polo que poden ter sufrido cambios co decurso do tempo. Comprobe sempre e vixencia dos contidos e empregue as últimas versións dispoñibles.



Índice

1	Extinción da relación de traballo. Concepto. Clasificación e tipoloxía.....	4
1.1	Concepto	4
1.2	Clasificación e tipoloxía.....	4
2	O despedimento: concepto e clases	7
3	O despedimento disciplinario: causas, forma e efectos.....	8
3.1	Causas	8
3.2	Forma e efectos.....	9
4	O despedimento colectivo	12
4.1	Concepto de despedimento colectivo	12
4.2	Período de consultas.....	13
4.3	Deber de información adicional	14
4.4	Notificación dos despedimentos.....	14
4.5	Prioridade de permanencia.....	14
4.6	Impugnación da decisión extintiva	14
4.7	Existencia de forza maior.....	14
4.8	Aplicación das obrigas de información.....	15
4.9	Procedementos en empresas non incursas en procedemento concursal....	15
4.10	Plans de recolocación.....	15
4.11	Achegas ao Tesouro Público	16
5	O procedemento de regulación de emprego: intervención dos representantes dos traballadores.....	16
5.1	Expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE).....	16
5.2	Mecanismo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego.....	23

1 Extinción da relación de traballo. Concepto. Clasificación e tipoloxía

1.1 Concepto

A relación laboral que une a unha persoa traballadora e unha persoa empresaria desde o momento en que formalizan un contrato de traballo entre as partes e que regula os dereitos e deberes de ambos nesta relación, extingúese cando o devandito contrato chegue ao seu fin e, por tanto, deixe de vincularlas.

Non obstante, para protexer os dereitos das persoas traballadoras, que pola súa condición se atopan nunha relación de poder desigual respecto da persoa empresaria, as causas que poden dar lugar á extinción da relación laboral atópanse taxadas no artigo 49 do Estatuto dos Traballadores (en diante, ET).

De xeito resumido, estas causas para a extinción da relación laboral pódense agrupar nos seguintes grandes grupos:

- Extinción da relación laboral por vontade da persoa traballadora, o que se coñece tamén como dimisión ou renuncia.
- Extinción da relación laboral por vontade da persoa empresaria, que se coñece como despedimento.
- Extinción da relación laboral por acordo (válido en dereito) entre as partes.
- Extinción da relación laboral por finalización do contrato ao expirar a duración convida no mesmo.
- Extinción da relación laboral por causas obxectivas e acreditables que afecten á persoa traballadora ou empresaria e que impidan a continuación da relación laboral.

A continuación neste tema, analízanse todas elas en maior profundidade.

1.2 Clasificación e tipoloxía

Entrando máis ao detalle nas causas para a extinción da relación laboral entre persoa traballadora e empresa, o artigo 49 do ET especifica como causas válidas as seguintes:

- Por mutuo acordo das partes.
- Polas causas consignadas validamente no contrato, salvo que as mesmas constitúan abuso de dereito manifesto por parte do empresario.
- Por expiración do tempo convido.



Á finalización do contrato por expiración do tempo convindo, excepto nos contratos formativos e o contrato de duración determinada por causa de substitución, a persoa traballadora terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de abonar doce días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, no seu caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

→ Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos formativos, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, entenderanse prorrogados automaticamente ata o devandito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e a persoa traballadora continúe prestando servizos.

Expirada a dita duración máxima, se non houberse denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerárase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

→ Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra a terminación do mesmo cunha antelación mínima de quince días.

- Por dimisión do traballador, debendo mediar o preaviso que sinalen os convenios colectivos ou o costume do lugar.
- Por morte, gran invalidez ou incapacidade permanente total ou absoluta do traballador, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2 do ET.

*Segundo o artigo 48.2 do ET, no suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de incapacidade permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou gran invalidez, cando, a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do traballador vaia a ser previsiblemente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, **subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo**, durante un período de dous anos a contar desde a data da resolución pola que se declare a incapacidade permanente.*

- Por xubilación do traballador.
- Por morte, xubilación nos casos previstos no réxime correspondente da Seguridade Social, ou incapacidade do empresario, sen prexuízo do disposto no artigo 44, ou por extinción da personalidade xurídica do contratante.



Nos casos de morte, xubilación ou incapacidade do empresario, o traballador terá dereito ao abono dunha cantidade equivalente a un mes de salario.

Nos casos de extinción da personalidade xurídica do contratante deberán seguirse os trámites do artigo 51 do ET.

- Por forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, sempre que a súa existencia fose debidamente constatada conforme ao disposto no artigo 51.7 do ET.
- Por despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Por vontade do traballador, fundamentada nun incumprimento contractual do empresario.
- Por despedimento do traballador.
- Por causas obxectivas legalmente procedentes.
- Por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicar aos traballadores a denuncia, ou, no seu caso, o preaviso da extinción do mesmo, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades debidas.

O traballador poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores no momento de proceder á firma do recibo da liquidación, facéndose constar no mesmo o feito da súa firma en presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben que o traballador non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impidise a presenza do representante no momento da firma, o traballador poderá facelo constar no propio recibo, aos efectos oportunos.

O artigo 50 e seguintes do ET desenvolven as diferentes tipoloxías de extinción. Neste apartado analizamos a extinción por vontade da persoa traballadora, xa que as diferentes tipoloxías de despedimento abórdanse nos apartados 2, 3 e 4 deste tema.

Extinción por vontade do traballador (artigo 50).

Serán causas xustas para que o traballador poida solicitar a extinción do contrato:

- As modificacións substanciais nas condicións de traballo levadas a cabo sen respectar o previsto no artigo 41 do ET e que ademais redunden en menoscabo da dignidade do traballador.
- A falta de pago ou atrasos continuados no abono do salario pactado.



- Calquera outro incumprimento grave das súas obrigacións por parte do empresario, salvo os supostos de forza maior, así como a negativa do mesmo a reintegrar ao traballador nas súas anteriores condicións de traballo nos supostos previstos nos artigos 40 e 41 do ET, cando unha sentenza xudicial declarase os mesmos inxustificadas.

En tales casos, o traballador terá dereito ás indemnizacións sinaladas para o despedimento improcedente (ver máis adiante no apartado 3 deste tema).

2 O despedimento: concepto e clases

Como se ten indicado con anterioridade, o despedimento responde á extinción da relación laboral cunha ou varias persoas traballadoras da empresa por vontade e a instancias da persoa empresaria.

Dentro desta figura do despedimento, polo tanto, encaixan as seguintes vías para a extinción da relación laboral:

- Despedimento disciplinario (artigo 54 do ET). Analízase no apartado 3 deste tema.
- Despedimento colectivo (artigo 51 do ET). Analízase no apartado 4 deste tema.
- Extinción por causas obxectivas (artigo 52 do ET):

O contrato poderá extinguirse:

- Por ineptitude da persoa traballadora coñecida ou sobrevinda con posterioridade á súa colocación efectiva na empresa. A ineptitude existente con anterioridade ao cumprimento dun período de proba non poderá alegarse con posterioridade ao devandito cumprimento.
- Por falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando os devanditos cambios sexan razoables.

Neste caso, con carácter previo o empresario deberá ofrecer ao traballador un curso dirixido a facilitar a adaptación ás modificacións operadas. O tempo destinado á formación considerarase en todo caso tempo de traballo efectivo e o empresario abonará ao traballador o salario medio que viñese percibindo.

A extinción non poderá ser acordada polo empresario ata que transcorresen, como mínimo, dous meses desde que se introduciu a modificación ou desde que finalizou a formación dirixida á adaptación.

- Cando concorran algunha das causas previstas no artigo 51.1 do ET (despido colectivo) e a extinción afecte a un número inferior ao



establecido no mesmo. Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto ao que se refire este apartado.

- No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estable e financiados polas Administracións Públicas mediante consignacións orzamentarias ou extraorzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

Cando a extinción afecte a un número de traballadores igual ou superior ao establecido no artigo 51.1 do ET deberase seguir o procedemento previsto no devandito artigo para o despedimento colectivo.

3 O despedimento disciplinario: causas, forma e efectos

3.1 Causas

Como xa se avanzou con anterioridade, o artigo 54 do ET regula as causas de extinción da relación laboral por despedimento disciplinario, no que a decisión da persoa empregadora se basea nun incumprimento grave e culpable da persoa traballadora.

Neste sentido, consideraranse incumprimentos contractuais:

- As faltas repetidas e inustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
- A indisciplina ou desobediencia no traballo.
- As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.
- A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
- A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.
- A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.



3.2 Forma e efectos

De acordo co artigo 55 do ET, o despedimento disciplinario deberá ser notificado por escrito á persoa traballadora, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos.

Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para este tipo de despedimento.

- Cando a persoa traballadora fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais da persoa interesada, as restantes persoas membros da representación a que pertencer, se os houberse.
- Se a persoa traballadora estivese afiliada a un sindicato e ao empresario lle constase esta circunstancia, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato.

Se o despedimento se realizase inobservando o establecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. O devandito novo despedimento, que só terá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario porá a disposición da persoa traballadora os salarios devindicados nos días intermedios, mantendo á persoa traballadora durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

O despedimento será cualificado como **procedente**, **improcedente** ou **nulo**.

- O despedimento considerárase **procedente** cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será **improcedente** en caso contrario ou cando na súa forma non se axustase ao reflectido no inicio deste apartado (artigo 55.1 do ET).
- Será **nulo** o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución Española ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas da persoa traballadora.

Será tamén nulo o despedimento, nos seguintes supostos:

- O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e) do ET, desfrute do permiso parental a que se refire o artigo 48 bis do ET, ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou



cando se notifique a decisión nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.

- O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire o parágrafo anterior; o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refire o artigo 37, apartados 3.b), 4, 5 e 6, do ET ou estean a desfrutar deles, ou solicitasen ou estean a desfrutar das adaptacións de xornada previstas no artigo 34.8 do ET ou a excedencia prevista no artigo 46.3 do ET; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
- O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d) do ET, sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento.

Estes tres supostos serán de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata da persoa traballadora, con abono dos salarios deixados de percibir.

Pola contra, o despedimento procedente convalidará a extinción do contrato de traballo que con aquel se produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación.

Despedimento improcedente (artigo 56 do ET)

Para evitar posibles abusos na aplicación do despedimento ou fraudes de lei, o ET contempla a continuación do despedimento disciplinario, no seu artigo 56, o **despedimento improcedente**.

Non obstante, este despedimento non corresponde a un motivo de extinción, senón ao pronunciamento xudicial (ou recoñecemento por parte do empresario nun proceso de resolución extraxudicial ou acto de conciliación) que recolla a falta de concorrencia ou non acreditación das causas alegadas nun despedimento dalgunha das tipoloxías anteriores. Polo tanto, calquera dos anteriores tipos de despedimento pode ser cualificado como improcedente no caso de que a persoa traballadora inste



xudicialmente a súa declaración e así o aprecie o órgano xudicial ou o recoñeza a persoa empresaria polos medios establecidos en dereito.

Neste sentido, cando o despedimento sexa declarado improcedente, o empresario, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre:

OPCIÓN	READMISIÓN DA PERSOA TRABALLADORA	No caso de que se opte pola readmisión, o traballador terá dereito aos salarios de tramitación. Estes equivalerán a unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data de despedimento ata a notificación da sentenza que declarase a improcedencia ou ata que atopase outro emprego, se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e se probase polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.
	INDEMNIZACIÓN	A indemnización será equivalente a trinta e tres días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, ata un máximo de vinte e catro mensualidades. A opción pola indemnización determinará a extinción do contrato de traballo, que se entenderá producida na data do cesamento efectivo no traballo.
	NON EXECUTA OPCIÓN	No suposto de non optar o empresario pola readmisión ou a indemnización, enténdese que procede a primeira.
	SE A PERSOA TRABALLADORA É REPRESENTANTE DOS TRABALLADORES OU DELEGADA SINDICAL	Se a persoa despedida fose representante legal dos traballadores ou delegada sindical, a opción corresponderá sempre a esta. De non efectuar a opción, entenderase que o fai pola readmisión. Cando a opción, expresa ou presunta, sexa en favor da readmisión, esta será obrigada. Tanto se opta pola indemnización coma se o fai pola readmisión, terá dereito aos salarios de tramitación aos que se refire o artigo 56.2 do ET.

Cando a sentenza que declare a improcedencia do despedimento se dite transcorridos máis de noventa días hábiles desde a data en que se presentou a demanda, o empresario poderá reclamar do Estado o abono da percepción económica dos salarios de tramitación correspondentes ao tempo que exceda dos devanditos noventa días hábiles.



Nos casos de despedimento en que, con arranxo a este apartado, sexan por conta do Estado os salarios de tramitación, serán con cargo ao mesmo as cotas da Seguridade Social correspondentes aos devanditos salarios.

4 O despedimento colectivo

4.1 Concepto de despedimento colectivo

Como xa se adiantou neste tema, o artigo 51 do ET establece que se entenderá por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte polo menos a:

- Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

CAUSAS ECONÓMICAS

Enténdese que concorren **causas económicas** cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas.

En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante **tres trimestres consecutivos** o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior

CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN

Enténdese que concorren:

- **Causas técnicas** cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción;
- **Causas organizativas** cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción.
- **Causas produtivas** cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.



*Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que **afecten á totalidade do persoal da empresa** (sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco) cando se produza como consecuencia da **cesación total da actividade empresarial** fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.*

Para o cómputo do número de extincións de contratos indicado, teranse en conta así mesmo calquera outras producidas no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c) do ET, sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de noventa días e co obxecto de eludir as previsións contidas no artigo 51 do ET, a empresa realice extincións de contratos ao amparo do disposto no artigo 52.c) do ET nun número inferior aos limiares sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, **as ditas novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.**

4.2 Período de consultas

Pola súa especial significación, o procedemento para a execución dun despedimento colectivo implica a participación dos representantes legais dos traballadores en diferentes fases. Así, o ET, establece que o despedimento colectivo debe ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a trinta días naturais (ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores). Este período de consultas está regulado con detalle no artigo 51.2 do ET.

Cómpre destacar que, transcorrido o período de consultas, o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado do mesmo:

- Se se alcanzou acordo, trasladará copia íntegra do mesmo.
- En caso contrario, remitirá aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión final de despedimento colectivo que adoptase e as condicións do mesmo.

Se non prazo de quince días desde a data da última reunión celebrada non período de consultas, o empresario non comunicase aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre ou despedimento colectivo, producirase a caducidade do procedemento de despedimento colectivo nos termos que se establecen regulamentariamente.



4.3 Deber de información adicional

De acordo co artigo 51.3. do ET, cando a extinción afectase a máis do cincuenta por cento dos traballadores, darase conta polo empresario da venda dos bens da empresa, excepto daqueles que constitúen o tráfico normal da mesma, aos representantes legais dos traballadores e, así mesmo, á autoridade competente.

4.4 Notificación dos despedimentos

Conforme ao artigo 51.4 do ET, alcanzado o acordo ou comunicada a decisión aos representantes dos traballadores, o empresario poderá notificar os despedimentos individualmente aos traballadores afectados, o que deberá realizar conforme ao establecido no artigo 53.1 do ET.

En todo caso, deberán transcorrer como mínimo trinta días entre a data da comunicación da apertura do período de consultas á autoridade laboral e a data de efectos do despedimento.

4.5 Prioridade de permanencia

Segundo establece o artigo 51.5 do ET, os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo.

Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse establecer prioridades de permanencia a favor doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.

4.6 Impugnación da decisión extintiva

Establece o artigo 51.6 do ET que a decisión empresarial poderá impugnarse a través das accións previstas para este despedimento. A interposición da demanda polos representantes dos traballadores paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a resolución daquela.

A autoridade laboral poderá impugnar os acordos adoptados no período de consultas cando estime que estes se alcanzaron mediante fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito a efectos da súa posible declaración de nulidade, así como cando a entidade xestora das prestacións por desemprego informase de que a decisión extintiva empresarial puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

4.7 Existencia de forza maior

A existencia de forza maior (artigo 51.7 do ET), como causa motivadora da extinción dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera



que sexa o número dos traballadores afectados, previo procedemento tramitado conforme ao disposto neste artigo e nas súas disposicións de desenvolvemento regulamentario.

O procedemento iníciase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que estime necesarios e simultánea comunicación aos representantes legais dos traballadores, quen ostentarán a condición de parte interesada na totalidade da tramitación do procedemento.

A resolución da autoridade laboral ditarase, previas as actuacións e informes indispensables, no prazo de cinco días desde a solicitude e deberá limitarse, no seu caso, a constatar a existencia da forza maior alegada pola empresa, correspondendo a esta a decisión sobre a extinción dos contratos, que terá efectos desde a data do feito causante da forza maior. A empresa deberá dar traslado da devandita decisión aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral.

A autoridade laboral que constate a forza maior poderá acordar que a totalidade ou unha parte da indemnización que corresponda aos traballadores afectados pola extinción dos seus contratos sexa satisfeita polo Fondo de Garantía Salarial (tamén coñecido como FOGASA), sen prexuízo do dereito de este a resarcirse do empresario.

4.8 Aplicación das obrigas de información

Conforme ao artigo 51.8 do ET, as obrigas de información e documentación previstas no artigo 51 do ET aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos fose tomada polo empresario ou pola empresa que exerza o control sobre el. Calquera xustificación do empresario baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lle facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para ese efecto.

4.9 Procedementos en empresas non incursas en procedemento concursal

Ademais, conforme ao artigo 51.9 do ET, cando se trate de procedementos de despedimentos colectivos de empresas non incursas en procedemento concursal, que inclúan traballadores con cincuenta e cinco ou máis anos de idade que non tiveren a condición de mutualistas o 1 de xaneiro de 1967, existirá a obrigaón de abonar as cotas destinadas ao financiamento dun convenio especial respecto dos traballadores anteriormente sinalados nos termos previstos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.

4.10 Plans de recolocación

De acordo co artigo 51.10 do ET, a empresa que leve a cabo un despedimento colectivo que afecte a máis de cincuenta traballadores deberá ofrecer aos traballadores

afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. O devandito plan, deseñado para un período mínimo de seis meses, deberá incluír medidas de formación e orientación profesional, atención personalizada á persoa traballadora afectado e procura activa de emprego.

En todo caso, o anterior non será de aplicación nas empresas que se someteron a un procedemento concursal.

O custo da elaboración e implantación do devandito plan non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.

A autoridade laboral, a través do servizo público de emprego competente, verificará a acreditación do cumprimento desta obrigaón e, no seu caso, requirirá á empresa para que proceda ao seu cumprimento.

Sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior e das responsabilidades administrativas correspondentes, o incumprimento da obrigaón establecida neste apartado ou das medidas sociais de acompañamento asumidas polo empresario, poderá dar lugar á reclamación do seu cumprimento por parte dos traballadores.

4.11 Achegas ao Tesouro Público

Conforme ao establecido no artigo 51.11 do ET, as empresas que realicen despedimentos colectivos de acordo co establecido no artigo 51 e que inclúan a traballadores de cincuenta ou máis anos de idade, deberán efectuar unha achega económica ao Tesouro Público de acordo co establecido legalmente.

5 O procedemento de regulación de emprego: intervención dos representantes dos traballadores

Para achegar unha ferramenta de apoio ás empresas en crise que non sexa tan lesiva para as persoas traballadoras como o despedimento, xa sexa este individual ou colectivo, a lexislación contempla a posibilidade de recorrer á figura da redución da xornada ou suspensión do contrato de xeito temporal por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou derivadas de forza maior.

Deste xeito, a empresa pode dispoñer de certo marxe para recuperarse destas causas salvagardando o emprego, recorrendo ao que se denomina normalmente como un **expediente de regulación temporal de emprego** (ou ERTE), que están regulados nos artigo 47 e 47 bis do ET.

5.1 Expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE)

Así, o artigo 47 do ET establece que a empresa poderá reducir temporalmente a xornada de traballo das persoas traballadoras ou suspender temporalmente os contratos de traballo, por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción



de carácter temporal, con arranxo ao previsto neste artigo e ao procedemento que se determine regulamentariamente.

CAUSAS ECONÓMICAS

A estes efectos, enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa despréndase unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas.

En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante **dous trimestres consecutivos** o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN

Enténdese que concorren:

- **Causas técnicas** cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción;
- **Causas organizativas** cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción.
- **Causas produtivas** cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

5.1.1 Comunicación da apertura do período de consultas

Conforme ao artigo 47.3 do ET, o procedemento, que será aplicable calquera que sexa o número de persoas traballadoras da empresa e o número de persoas afectadas pola redución ou pola suspensión, iniciarase mediante comunicación á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras de duración non superior a quince días.

No suposto de empresas de menos de cincuenta persoas, a duración do período de consultas non será superior a sete días.

5.1.2 Constitución da comisión negociadora

A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita unicamente aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4 do ET, na orde e condicións sinalados no mesmo.

A comisión representativa das persoas traballadoras deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de apertura do período de consultas. A estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna ás persoas traballadoras ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento.

O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de cinco días desde a data da referida comunicación, salvo que algún dos centros de traballo que vaia a estar afectado o procedemento non conte con representantes legais dos traballadores, nese caso o prazo será de dez días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar formalmente á representación das persoas traballadoras e á autoridade laboral o inicio do período de consultas.

A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo do mesmo non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

5.1.3 Informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social

A autoridade laboral solicitará informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os extremos da devandita comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas. O informe deberá ser evacuado no improrrogable prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas e quedará incorporado ao procedemento.

5.1.4 Resultado do período de consultas

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o artigo 47.1 do ET e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo, que requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, no seu caso, da maioría de membros da comisión representativa das persoas traballadoras sempre que, en ambos os casos, representen á maioría das persoas traballadoras do centro ou centros de traballo afectados.

A empresa e a representación das persoas traballadoras poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o artigo 47.1 do ET e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

5.1.5 Notificación de redución de xornada ou suspensión de contratos

Tras a finalización do período de consultas, a empresa notificará ás persoas traballadoras e á autoridade laboral a súa decisión sobre a redución de xornada ou a suspensión de contratos, que deberá incluír o período dentro do cal se vai a levar a cabo a aplicación destas medidas.

A decisión empresarial terá efectos a partir da data da súa comunicación á autoridade laboral, salvo que nela se contemple unha posterior.

Se no prazo de quince días desde a data da última reunión celebrada no período de consultas, a empresa non comunicase aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre a suspensión de contratos ou redución temporal de xornada, **producirase a caducidade** do procedemento nos termos que regulamentariamente establézanse.

5.1.6 Impugnación da redución de xornada ou suspensión do contrato

A decisión empresarial poderá ser impugnada pola autoridade laboral a petición da entidade xestora da prestación por desemprego cando aquela puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte das persoas traballadoras, por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderá reclamar a persoa traballadora ante a xurisdición social que declarará a medida **xustificada** ou **inxustificada**.

Neste último caso, a sentenza declarará a inmediata continuación do contrato de traballo e condenará á empresa ao pago dos salarios deixados de percibir pola persoa traballadora ata a data da continuación do contrato ou, no seu caso, ao abono das diferenzas que procedan respecto do importe recibido en concepto de prestacións por desemprego durante o período de suspensión, sen prexuízo do reintegro que proceda realizar polo empresario do importe das devanditas prestacións á entidade xestora do pago das mesmas, así como do ingreso das diferenzas de cotización á Seguridade Social.



Cando a decisión empresarial afecte a un número de persoas igual ou superior aos límites previstos no artigo 51.1 poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual. A interposición do conflito colectivo paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

5.1.7 Prórroga do expediente de regulación temporal de emprego

Conforme ao artigo 47.4 do ET, en calquera momento durante a vixencia da medida de redución de xornada ou suspensión de contratos baseada en causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción, a empresa poderá comunicar á representación das persoas traballadoras coa que desenvólvese o período de consultas unha proposta de prórroga da medida.

A necesidade desta prórroga deberá ser tratada nun período de consultas de duración máxima de cinco días, e a decisión empresarial será comunicada á autoridade laboral nun prazo de sete días, tendo efectos desde o día seguinte á finalización do período inicial de redución de xornada ou suspensión da relación laboral.

Salvo nos prazos sinalados, resultarán de aplicación a este período de consultas as previsións recollidas no artigo 47.3 do ET.

5.1.8 Existencia de forza maior temporal

Conforme ao artigo 47.5 do ET, as empresas poderán aplicar a redución da xornada de traballo ou a suspensión dos contratos de traballo por causa derivada de forza maior temporal, previo procedemento tramitado conforme ao disposto neste apartado, no artigo 51.7 do ET e nas súas disposicións regulamentarias de aplicación.

O procedemento iniciarase mediante solicitude da empresa dirixida á autoridade laboral competente, acompañada dos medios de proba que estime necesarios, e simultánea comunicación á representación legal das persoas traballadoras.

A existencia de forza maior temporal como causa motivadora da suspensión ou redución de xornada dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número de persoas traballadoras afectadas.

A autoridade laboral solicitará informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social antes de ditar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre a concorrencia da forza maior.

A resolución da autoridade laboral ditarase, previas as actuacións e informes indispensables, no prazo de cinco días desde a solicitude, e deberá limitarse, no seu caso, a constatar a existencia da forza maior alegada pola empresa, correspondendo a esta a decisión sobre a redución das xornadas de traballo ou suspensión dos contratos de traballo. A resolución terá efectos desde a data do feito causante da forza maior, e ata a data determinada na mesma resolución.



Se non se emite resolución expresa no prazo indicado, entenderase autorizado o expediente de regulación temporal de emprego.

No caso de que se manteña a forza maior á finalización do período determinado na resolución do expediente, deberase solicitar unha nova autorización.

5.1.9 Impedimentos ou limitacións na actividade da empresa derivados de decisións da autoridade pública competente

Segundo o artigo 47.6, a forza maior temporal poderá estar determinada por impedimentos ou limitacións na actividade normalizada da empresa que sexan consecuencia de decisións adoptadas pola autoridade pública competente, incluídas aquelas orientadas á protección da saúde pública (por exemplo, as experimentadas durante a pandemia do COVID-19).

Neste caso concreto, será de aplicación o procedemento previsto para os expedientes por causa de forza maior temporal a que se refire o apartado anterior, coas seguintes particularidades:

- A solicitude de informe por parte da autoridade laboral á Inspección de Traballo e Seguridade Social non será preceptiva.
- A empresa deberá xustificar, na documentación remitida xunto coa solicitude, a existencia das concretas limitacións ou do impedimento á súa actividade como consecuencia da decisión da autoridade competente.
- A autoridade laboral autorizará o expediente se se entenden xustificadas as limitacións ou impedimento referidos.

5.1.10 Normas comúns aplicables aos ERTE

O artigo 47.7 do ET establece que serán normas comúns aplicables aos expedientes de regulación temporal de emprego por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción, e aos que estean baseados nunha causa de forza maior temporal, as seguintes:

- A redución de xornada poderá ser de entre un dez e un setenta por cento e computarase sobre a base da xornada diaria, semanal, mensual ou anual.

Na medida en que sexa viable, priorizarase a adopción de medidas de redución de xornada fronte ás de suspensión de contratos.

- A empresa xunto coa notificación, comunicación ou solicitude, segundo proceda, á autoridade laboral sobre a súa decisión de reducir a xornada de traballo ou suspender os contratos de traballo, a que se refiren os apartados 3, 4, 5 e 6 do artigo 47 do ET, comunicará, a través dos procedementos automatizados que se establezan:



- O período dentro do cal se vai levar a cabo a aplicación da suspensión do contrato ou a redución de xornada.
 - A identificación das persoas traballadoras incluídas no expediente de regulación temporal de emprego.
 - O tipo de medida a aplicar respecto de cada unha das persoas traballadoras e a porcentaxe máxima de redución de xornada ou o número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
- Durante o período de aplicación do expediente, a empresa poderá desafectar e afectar ás persoas traballadoras en función das alteracións das circunstancias sinaladas como causa xustificativa das medidas, informando previamente diso á representación legal das persoas traballadoras e previa comunicación á entidade xestora das prestacións sociais e, conforme aos prazos establecidos regulamentariamente, á Tesouraría Xeral da Seguridade Social, a través dos procedementos automatizados que establezan ditas entidades.
 - Dentro do período de aplicación do expediente non poderán realizarse horas extraordinarias, establecerse novas externalizacións de actividade nin concertarse novas contratacións laborais.

Esta prohibición non resultará de aplicación no suposto en que as persoas en suspensión contractual ou redución de xornada que presten servizos no centro de traballo afectado por novas contratacións ou externalizacións non poidan, por formación, capacitación ou outras razóns obxectivas e xustificadas, desenvolver as funcións encomendadas a aquelas, previa información respecto diso por parte da empresa á representación legal das persoas traballadoras.

As empresas que desenvolvan as accións formativas ás que se refire a disposición adicional vixésimo quinta do ET, a favor das persoas afectadas polo expediente de regulación temporal de emprego, terán dereito a un incremento de crédito para o financiamento de accións no ámbito da formación programada, nos termos previstos no artigo 9.7 da Lei 30/2015, de 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o emprego no ámbito laboral.

- Os beneficios en materia de cotización vinculados aos expedientes de regulación temporal de emprego, de carácter voluntario para a empresa, estarán condicionados, así mesmo, ao mantemento no emprego das persoas traballadoras afectadas co contido e requisitos previstos no apartado 10 da disposición adicional cuadraxésima cuarta do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro.



- A prestación a percibir polas persoas traballadoras rexeráse polo establecido no artigo 267 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e as súas normas de desenvolvemento.

5.2 Mecanismo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego

Conforme ao artigo 47 bis do ET, o Mecanismo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego é un instrumento de flexibilidade e estabilización do emprego que, unha vez activado polo Consello de Ministros, permitirá ás empresas a solicitude de medidas de redución de xornada e suspensión de contratos de traballo.

Este Mecanismo REDE terá dúas modalidades:

- **Cíclica.**

Cando se aprecie unha conxuntura macroeconómica xeral que aconselle a adopción de instrumentos adicionais de estabilización, cunha duración máxima dun ano.

- **Sectorial.**

Cando nun determinado sector ou sectores de actividade se aprecien cambios permanentes que xeren necesidades de recualificación e de procesos de transición profesional das persoas traballadoras, cunha duración máxima inicial dun ano e a posibilidade de dúas prórrogas de seis meses cada unha.

A activación do Mecanismo realizarase a proposta conxunta das persoas titulares dos Ministerios de Traballo e Economía Social, de Asuntos Económicos e Transformación Dixital, e de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, previo informe da Comisión Delegada do Goberno para Asuntos Económicos.

No ámbito da modalidade sectorial, as organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal poderán solicitar aos Ministerios referidos a convocatoria da Comisión tripartita do Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse no prazo de quince días desde a devandita solicitude e analizará a existencia dos cambios referidos á modalidade sectorial segundo se define máis arriba, así como a necesidade, no seu caso, de elevar unha solicitude de activación do Mecanismo RED sectorial ao Consello de Ministros.

En todo caso, con carácter previo á súa elevación ao Consello de Ministros, resultará imprescindible informar as organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal.

A decisión e as consideracións que se incorporen ao Acordo do Consello de Ministros non serán por si mesmas causas para a adopción no ámbito empresarial das medidas previstas nesta norma en relación co emprego ou as condicións de traballo.

5.2.1 Solicitude de medidas e período de consultas

Unha vez activado o Mecanismo, as empresas poderán solicitar voluntariamente á autoridade laboral a redución da xornada ou a suspensión dos contratos de traballo, mentres estea activado o Mecanismo, en calquera dos seus centros de traballo e nos termos previstos no artigo 47 bis do ET.

O procedemento iniciárase mediante solicitude por parte da empresa dirixida á autoridade laboral competente e comunicación simultánea á representación das persoas traballadoras, e tramitárase de acordo co previsto no artigo 47.5 do ET, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos regulados no 47.3 do ET, coas particularidades recollidas no artigo 47 bis.

No caso da modalidade sectorial, ademais, a solicitude deberá ir acompañada dun plan de recualificación das persoas afectadas.

5.2.2 Informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social

A autoridade laboral deberá remitir o contido da solicitude empresarial á Inspección de Traballo e Seguridade Social e solicitar informe preceptivo desta sobre a concorrencia dos requisitos correspondentes. Este informe será evacuado no improrrogable prazo de sete días desde a notificación de inicio por parte da empresa á autoridade laboral.

5.2.3 Resultado do período de consultas

A autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de sete días naturais a partir da comunicación da conclusión do período de consultas. Se transcorrido devandito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida, sempre dentro dos límites legal e regulamentariamente establecidos.

- Cando o período de consultas conclúa **con acordo**, a autoridade laboral autorizará a aplicación do mecanismo, podendo a empresa proceder ás reducións de xornada ou suspensións de contrato nas condicións acordadas.
- Cando o período de consultas conclúa **sen acordo**, a autoridade laboral ditará resolución estimando ou desestimando a solicitude empresarial. A autoridade laboral estimará a solicitude en caso de entender que da documentación achegada se deduce que a situación cíclica ou sectorial temporal concorre na empresa nos termos previstos no artigo 47 bis do ET.

5.2.4 Normas comúns ás dúas modalidades

Conforme o artigo 47 bis.5 do ET, son normas comúns aplicables ás dúas modalidades do Mecanismo RED, as seguintes:

- As previsións recollidas no artigo 47.4 e 47.7 do ET.



- As persoas traballadoras cubertas por un Mecanismo RED beneficiaranse das medidas en materia de protección social previstas na disposición adicional cuadraxésima primeira do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, e terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral.
- A Inspección de Traballo e Seguridade Social e o Servizo Público de Emprego Estatal colaborarán para o desenvolvemento de actuacións efectivas de control da aplicación do Mecanismo, mediante a programación de actuacións periódicas e de execución continuada.

Así mesmo, a Inspección de Traballo e Seguridade Social terá acceso aos datos incorporados mediante procedementos automatizados e aplicacións que lle permitan coñecer os extremos relativos á aplicación dos Mecanismos, as condicións especiais en materia de cotización á Seguridade Social para as empresas e prestacións correspondentes, co obxectivo de desenvolver as debidas actuacións de control.

5.2.5 Fondo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego

De acordo co apartado 6 do artigo 47 bis do ET, constituirase como fondo sen personalidade xurídica, adscrito ao Ministerio de Traballo e Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidade e Estabilización do Emprego, que terá como finalidade atender ás necesidades futuras de financiamento derivadas da modalidade cíclica e sectorial do Mecanismo RED en materia de prestacións e exencións ás empresas do pago das cotizacións á Seguridade Social, incluídos os custos asociados á formación, na forma e condicións previstas na súa normativa de desenvolvemento.

Serán recursos deste Fondo os excedentes de ingresos que financian as prestacións por desemprego no seu nivel contributivo e asistencial, as achegas que se consignen nos Orzamentos Xerais do Estado, as achegas procedentes dos instrumentos de financiamento da Unión Europea orientados ao cumprimento do obxecto e fins do Fondo, así como os rendementos de calquera natureza que xere o Fondo.



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN