

C I R C U L A R I N F O R M A T I V A
P R I N C I P A L E S N O V E D A D E S E R T E

El RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30/12/2021) incorpora medidas para facilitar el uso de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), que entran en vigor a partir del día 31 de diciembre de 2021, salvo algunas excepciones.

La tramitación y efectos de los ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del RD-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto **hasta el día 28 de febrero de 2022**.

Se modifica la regulación de los ERTE de reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE ETOP) o derivadas de FUERZA MAYOR de carácter temporal, prevista en el Estatuto de los Trabajadores (ET), destacando las siguientes novedades:

- ✓ Reduce la **duración del periodo de consultas** en el supuesto de empresas de menos de 50 personas de plantilla, que no será superior a 7 días (antes 15), y reduce el **plazo máximo para la constitución de la comisión representativa**, que será de **5 días o 10 días** cuando alguno de los centros de trabajo afectado no cuente con representantes legales de los trabajadores.
- ✓ Se permite la **prórroga de los ERTE ETOP** previa propuesta de la empresa.
- ✓ Introduce en el ET la regulación del **procedimiento de tramitación del ERTE por fuerza mayor temporal (ordinario)**, que se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) sobre la concurrencia de la fuerza mayor, antes de dictar resolución.
- ✓ Introduce en el ET la regulación del **ERTE por fuerza mayor temporal por impedimento o limitación de actividad** normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, que no requiere informe previo de la ITSS, y en el que la empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
- ✓ Durante el periodo de aplicación del ERTE ETOP o ERTE FUERZA MAYOR, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de la causa, **informando previamente** a la representación legal de las personas trabajadoras y **previa comunicación** a la entidad gestora de las prestaciones sociales y a la TGSS
- ✓ Dentro del periodo de aplicación del ERTE ETOP o ERTE FUERZA MAYOR no podrán realizarse horas extraordinarias, ni establecerse **nuevas externalizaciones** de actividad (*infracción muy grave*) **ni concertarse nuevas contrataciones laborales** (*infracción grave por cada persona trabajadora contratada y se podrá sancionar con multa de 1.000 a 10.000 €*). Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto que no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas.

Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, y que tendrá dos modalidades.

- ✓ **La modalidad cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una **duración máxima de un año**.
- ✓ **La modalidad sectorial**, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una **duración máxima inicial de un año** y la posibilidad de **dos prórrogas de seis meses** cada una.



- ✓ El procedimiento se iniciará mediante solicitud voluntaria por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente (acompañada de un **plan de recualificación** de las personas afectadas en la modalidad sectorial), y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, previo desarrollo de un **periodo de consultas**. La autoridad laboral deberá recabar el **Informe preceptivo de la ITSS** sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.
- ✓ Es posible solicitar prórroga del mecanismo previa propuesta. Y le son aplicables las normas de prioridad de la reducción de jornada, afectación y desafectar trabajadores, prohibición horas extras, prohibición nuevas contrataciones o externalizaciones.
- ✓ Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de la **nueva prestación**, que no precisa acreditar un mínimo de cotización previo a la Seguridad Social, y que entrará en vigor a los 3 meses de publicación en el BOE. La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo que se establecerá a tal efecto.

Las empresas podrán realizar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por ERTE ETOP, ERTE por fuerza mayor temporal y por el nuevo Mecanismo RED de flexibilidad, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras, y tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.

Durante la aplicación de los ERTE y el Mecanismo RED, las empresas podrán acogerse voluntariamente a las **exenciones en la cotización a la Seguridad Social** reguladas en la nueva DA Trigésima novena del TRLGSS que entra en vigor el 31/12/2021, siempre y cuando concurren las condiciones y requisitos

Las exenciones en la cotización estarán condicionadas **al mantenimiento en el empleo** de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE, y se aplicarán **respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones** de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados:

TIPO DE ERTE	EXENCIÓN
	en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta art.153.bis TRLGSS
ERTE ETOP art.47.1	20% (requisito acciones formativas DA 25 TRLET)
ERTE ETOP art.47.4 (prorrogados)	20% (requisito acciones formativas DA 25 TRLET)
ERTE fuerza mayor temporal (ordinario. 47.5)	90%
ERTE fuerza mayor temporal (impedimento o limitación. 47.6)	90%
ERTE Mecanismo RED:	
Modalidad cíclica. 47 bis .1 a)	1.º El 60 %, desde la fecha en que se produzca la activación del mecanismo por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha 2.º El 30 %, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior 3.º El 20 %, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior
Modalidad sectorial. 47 bis. 1 b)	40% (exclusivamente en caso acciones formativas DA 25 TRLET)

Para cualquier duda, aclaración o complementar pueden consultar con nuestro despacho

