

CIRCULAR INFORMATIVA

La nueva regulación de los ERTE en la reforma laboral

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, revisa el actual modelo de expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y crea lo que el Gobierno y los agentes sociales han denominado mecanismo RED.

Principales novedades en materia de ERTE

Se modifica la regulación de los ERTE ETOP y por fuerza mayor con vigencia desde el 31 de diciembre de 2021. Respecto a los ERTEs por fuerza mayor se prevé su tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública. Asimismo, se regulan las acciones formativas a desarrollar durante los ERTE y la cotización durante los mismos.

Así, las novedades de la nueva regulación en los **ERTE por causas ETOP**, se regula la posibilidad tanto de suspender el contrato como de reducir la jornada temporalmente por causas ETOP, manteniendo la definición de lo que se consideran causas económicas, organizativas, técnicas y de producción. En cuanto al procedimiento, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Con respecto al periodo de consultas, se establece que la duración no puede superar los 15 días. Además, como novedad, se reduce a 7 días en caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras de plantilla. La Comisión negociadora se deberá constituir en un plazo máximo de cinco días (antes eran siete) desde la comunicación y cuando no se cuente con representación legal de los trabajadores se reduce a 10 días (antes 15). Transcurrido estos plazos la dirección de la empresa puede comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas ya que su falta de constitución no impide el inicio y transcurso del periodo de consultas.

Por su parte, de cara a la finalización de proceso, se regula la comunicación a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral de las medidas adoptadas (reducción de jornada o suspensión de contratos) estableciendo:

- que debe incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas;

- que la autoridad laboral debe recabar un informe preceptivo de la ITSS sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe debe evacuarse en el plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, quedando incorporado al procedimiento;
- la falta de comunicación produce la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Si se declara injustificada la medida, la medida incluirá, además del reintegro de las prestaciones, el ingreso de las diferencias de cotización en la Seguridad Social.

Del mismo modo, se prevé la posibilidad de prorrogar la medida. En este sentido, la empresa puede comunicar en cualquier momento la necesidad de prórroga, que debe tratarse en un periodo de consultas con una duración máxima de 5 días y, seguidamente, la decisión empresarial se comunicará a la autoridad laboral en 7 días, con efectos desde el fin de dicho periodo.

En cuanto al **ERTE por fuerza mayor temporal**, se regulan los supuestos de reducción de jornada y suspensión de los contratos. En este marco, el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de los trabajadores. Asimismo, se establece que la existencia de fuerza mayor temporal debe ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

Igualmente, es preceptivo un informe preceptivo de la ITSS antes de dictar resolución, que debe pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor. La resolución de la autoridad laboral sobre la existencia de fuerza mayor debe dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud. Surte efectos desde el hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución. En caso de falta de resolución expresa el expediente se entiende autorizado (silencio positivo). Si transcurrido el plazo máximo fijado en la resolución la situación de fuerza mayor se mantiene, debe solicitarse una nueva autorización.

Cuando la fuerza mayor sea consecuencia de impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente (incluyendo las adoptadas por protección de la salud pública) se aplica el procedimiento descrito, si bien no será preceptiva la solicitud de informe a la ITSS. Además, la empresa deberá justificar la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.

Por otro lado, existen una serie de normas comunes aplicables tanto a los ERTE ETOP y por fuerza mayor temporal, que se resumen a continuación:

- a) La reducción de jornada por esta causa puede ser de entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que sea posible se deben priorizar las medidas de reducción frente a las de suspensión de contratos.
- b) La empresa deberá comunicar a la autoridad laboral, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, el periodo de aplicación de la medida, la identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE, así como el tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
- c) Durante el periodo de aplicación del expediente, se aplican las siguientes limitaciones:
 - la empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras informando a la representación legal de los trabajadores, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la TGSS.
 - no pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
- d) Si desarrollan acciones formativas pueden acceder a beneficios en materia de cotización y tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada para las empresas. La obtención de los beneficios en la cotización se condiciona al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de estos
- e) Durante el ERTE de suspensión o reducción se puede acceder a la prestación por desempleo.
- f) Se prevé que la TGSS, el SEPE y la ITSS tengan acceso a través de los procedimientos automatizados que se establezcan a:
 - todos los datos necesarios para la identificación y tipo del ERTE, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente;
 - el tipo de medida a aplicar;
 - el periodo en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo; y;
 - el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

Mecanismo RED de flexibilidad o estabilización en el empleo

Con vigencia desde el 31 de diciembre de 2021 también se crea el Mecanismo RED, sistema que permite que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. Se regulan dos tipos de mecanismos, el sectorial y el cíclico y requiere la activación por el Consejo de Ministros. Del mismo modo, se establece una nueva prestación para los trabajadores afectados.

En todo caso, la reducción de jornada debe ser de entre un 10% y un 70%. Se computa sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. Por su parte, las modalidades podrán ser:

- **Cíclica.** Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- **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. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

La puesta en marcha de la medida requiere la activación del mecanismo, a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el MTES y el MISSM, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Con carácter previo, debe informarse a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Cuando la modalidad sea sectorial, las organizaciones sindicales y más representativas a nivel estatal pueden solicitar la comisión tripartita del Mecanismo RED.

La norma de la reforma laboral prevé los requisitos de tramitación, plazos y solicitud. Del mismo modo, prevé una serie de limitaciones, que se resumen en las siguientes:

- La empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de la recuperación de los niveles de actividad a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades (SEPE y TGSS) y previa información a la representación legal de los trabajadores.
- No se pueden realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no se aplica cuando las personas en suspensión contractual o reducción de jornada no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información a la representación legal de los trabajadores.

Los beneficios de cotización, consistentes en exenciones sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta que se aplican en la siguiente cuantía:

- En los ERTE Mecanismo RED en su modalidad cíclica:
 - o 60% desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación;
 - o 30% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior;
 - o 20% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.
- En los ERTE Mecanismo RED en su modalidad sectorial: 40%. Estas exenciones únicamente se aplican si las empresas desarrollan acciones formativas.

Para obtener beneficios de cotización las empresas deben mantener el empleo de los afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación.

Del mismo modo, las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas cubiertas por el Mecanismo RED tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.

NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS.

El GRUPO ACOUNTAX está a su entera disposición para resolver sus dudas y atenderles en todas las cuestiones profesionales que nos requieran.

Madrid, 13 de enero de 2022



[@AcountaxM](#)



[Acountax Madrid Abogados](#)



[@acountaxmadrid](#)



[Acountax Madrid Abogados](#)