



Gabriel Ruiz
Abogados

AVDA. MAISONNAVE, 30- 3ºB
03003- ALICANTE

TELF.965986310

E-mal: info@gabrielruiz.com

CIRCULAR INFORMATIVA 12 ENERO 2.022

DISPOSICIONES EN MATERIA LABORAL

PRINCIPALES NOVEDADES ERTE

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 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)	<p>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</p> <p>2.º El 30 %, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior</p> <p>3.º El 20 “, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior</p>
Modalidad sectorial. 47 bis. 1 b)	40% (exclusivamente en caso acciones formativas DA 25 TRLET)

Ante cualquier duda o para completar los contenidos pueden contactar con nuestro despacho.

Atentamente.

Esta circular ha sido editada con el objeto de proporcionarle información sobre las materias contempladas en la misma. Su remisión no implica en ningún caso la asunción de responsabilidades por parte del despacho o de sus Letrados, por las pérdidas ocasionadas a las personas físicas o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.