

Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre

ERTE y mecanismo RED

Febrero 2022

(Nº 44)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Introducción
- ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE CETOP)
- ERTE por fuerza mayor temporal (Apdos. 5 y 6 del art. 47 ET)
 - Fuerza mayor temporal “ordinaria”
 - Fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa
- Reglas comunes para ERTE por causas CETOP y Fuerza Mayor temporal en sus dos modalidades (Art. 47.7 ET)
- Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (Art. 47 bis ET y TRLGSS)
- Normas comunes ERTES CETOP, Fuerza mayor (cíclica y sectorial) y Mecanismo RED
- Cómputo estadístico (DA sexta)
- Conclusión

Introducción

Siguiendo con el conjunto de artículos que ha venido efectuando el SEC, destinados a la explicación y divulgación de la nueva reforma laboral, introducida por el *Real Decreto 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*, con el presente documento se exponen las principales cuestiones sobre los expedientes de regulación temporal de empleo y el nuevo Mecanismo RED.

Desde UGT llevamos años reclamando un sistema de relaciones laborales que apueste por la utilización preferente de mecanismos más potentes de flexibilidad interna negociada frente al recurso al despido, de consecuencias siempre más graves para las personas trabajadoras.

La crisis derivada de la Covid 19 ha demostrado sobradamente la utilidad y eficacia de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), como medida que concentra de manera equilibrada la continuidad de la actividad productiva y la protección de las personas trabajadoras y sus derechos en situaciones de crisis o de reestructuración empresarial.

Partiendo de la experiencia adquirida durante la pandemia, el *Real Decreto 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* introduce una regulación que pone en valor la importancia y eficacia de los ERTE como instrumento de flexibilidad interna de las empresas, extiende y potencia su utilización como alternativa al despido, los dota de mejores mecanismos de protección social y se sirve de ellos para mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas.

En definitiva, se trata de una regulación más amplia, avanzada e indudablemente mejor.

La utilización de los ERTE durante la pandemia ha tenido excelentes resultados: ha propiciado el mantenimiento del tejido productivo, ha evitado la destrucción de puestos de trabajo y ha procurado una importante red de protección social a los trabajadores y trabajadoras afectados, demostrando con ello los innegables beneficios que comporta para nuestro mercado laboral la utilización de mecanismos de flexibilidad interna negociada como alternativa a la extinción de los contratos, especialmente en situaciones de crisis.

El Real Decreto 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 (en adelante, reforma laboral), convalidado mediante Resolución de 3 de febrero de 2022, del Congreso de los Diputados, asume las reivindicaciones sindicales a este respecto e incorpora en nuestro sistema de relaciones laborales instrumentos eficaces de flexibilidad interna negociada que aumentan la protección de las personas trabajadoras y dotan al tejido productivo de herramientas para mantener el empleo respetando los derechos laborales.

De esta manera, la reforma laboral, además de dar una nueva redacción al artículo 47 ET sobre expedientes de regulación temporal de empleo, flexibilizando y fomentando la utilización de los ERTE por causas empresariales, desarrolla una nueva causa de ERTE por fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incorporándose así, con carácter permanente, el régimen de los ERTE a causa de la Covid 19 y construye, en el nuevo artículo 47 bis, un nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal.

En los epígrafes siguientes analizaremos todas las novedades que nos aporta la nueva regulación del artículo 47 del ET, sobre reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo.

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE CETOP)

Con carácter general, se puede expresar que los cambios introducidos por la reforma laboral en el ERTE CETOP, regulado en los apartados 1 a 3 del art. 47 ET, además de dedicarse a mejorar y a precisar algunos aspectos técnicos, se dirige a incrementar la agilidad tanto en la tramitación del expediente como en su negociación y a aumentar la flexibilidad de la empresa a la hora de aplicarlo.

En concreto, las novedades que se añaden con respecto a la regulación precedente son:

1. Se unifica el procedimiento para los ERTE por reducción de jornada y por suspensión de los contratos de trabajo, suprimiéndose la diferenciación que contenía el apartado 2 del art. 47 ET, manteniendo la definición de las causas

económicas, técnicas, organizativas o de producción en el nuevo apdo. 2 del art. 47 ET.

2. Se aclara expresamente el carácter o naturaleza temporal de los ERTE, tal y como así ha sido expresado por la jurisprudencia en multitud de sentencias.
3. mantiene la duración máxima del periodo de consultas de 15 días con carácter general, pero se añade que en empresas con menos de 50 trabajadores en plantilla la duración máxima del periodo de consultas se verá reducida a 7 días (antes 15). (Art. 47.3 del ET).
4. Se precisa que la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien se expresa que, de existir varios centros de trabajo, esta comisión negociadora quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.
5. Se establece que el plazo para la constitución de la comisión representativa de las personas trabajadoras (comisión negociadora) la cual debe quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, será de 5 días (antes 7) desde la comunicación empresarial a las personas trabajadoras o a sus representantes de su intención de iniciar el procedimiento, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de 10 días (antes 15).
6. Se elimina la obligación que antes tenía la Autoridad laboral de dar traslado de la comunicación empresarial de inicio del periodo de consultas a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.
7. Se añade que la comunicación en la cual la empresa notifica a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, una vez finalizado el periodo de consultas, deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.
8. Se suprime la obligación de la Autoridad laboral de comunicar la decisión empresarial sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, a la entidad gestora de la prestación por desempleo.
9. Se agrega una nueva consecuencia para el caso de que por sentencia se declare el ERTE injustificado: así, además de obligar a la empresa al reintegro del importe de las prestaciones por desempleo recibidas por los trabajadores afectados por el ERTE a la entidad gestora del pago de las mismas, se incluye ahora la obligación de ingresar las diferencias de cotización a la Seguridad Social.
10. Se desarrolla la facultad empresarial de prorrogar el ERTE en cualquier momento durante la vigencia de este, siempre y cuando se haya llevado a cabo un periodo de consultas, de una duración máxima de 5 días, con la

representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas que dio inicio al ERTE.

La empresa estará obligada a comunicar a la autoridad laboral en un plazo de 7 días la decisión sobre la prórroga del ERTE, que surtirá efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral (apdo. 4 art. 47 ET).

ERTE por fuerza mayor temporal (Apdos. 5 y 6 del art. 47 ET)

La reforma laboral se centra a este respecto en desarrollar un nuevo supuesto para reducir la jornada o suspender el contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencias de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública (art. 47.6 ET), manteniendo por otro lado, la regulación que ya establecía el antiguo apdo. 3 del art. 47 ET sobre la posibilidad de reducir la jornada o suspender el contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal (art. 47.5 ET).

Fuerza mayor temporal “ordinaria”

En relación a la posibilidad de aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, la reforma laboral se limita principalmente a trasladar a esta disposición la regulación que contenía y contiene el art. 51.7 ET para el caso de extinción contractual por fuerza mayor y a la que ya se remitía el antiguo apdo. 3 del art. 47 ET.

En todo caso, hay que destacar las siguientes precisiones que introduce el Real Decreto Ley 32/2021 con relación a esta posibilidad:

1. La autoridad laboral deberá solicitar informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución constatando o no la existencia de fuerza mayor temporal. Dicho informe deberá pronunciarse expresamente sobre la concurrencia de la fuerza mayor.
2. La resolución de la autoridad laboral que, debe dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud de la empresa, surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.
3. Si la autoridad laboral no emite resolución expresa en el plazo de cinco días desde la solicitud, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.
4. En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del periodo determinado en la resolución del expediente, la empresa deberá solicitar una nueva autorización.

Fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa

La reforma laboral desarrolla un nuevo supuesto para reducir la jornada o suspender el contrato de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencias de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

A esta nueva modalidad de ERTE por fuerza mayor temporal le será de aplicación el procedimiento previsto para los ERTE por fuerza mayor temporal “ordinario” con las siguientes particularidades (art. 47.6 ET):

1. La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva como sucede en el caso de la fuerza mayor temporal “ordinaria”.
2. La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud a la autoridad laboral, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad pública competente.
3. La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos por la empresa.

Reglas comunes para ERTE por causas CETOP y Fuerza Mayor temporal en sus dos modalidades (Art. 47.7 ET)

Serán normas comunes aplicables a los ERTE CETOP y a los ERTE basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:

1. La reducción temporal de jornada deberá oscilar entre un 10% y un 70%, sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
2. Siempre que ello sea viable se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
3. La empresa estará obligada a comunicar a la autoridad laboral, junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:
 - 1º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
 - 2º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.

- 3º 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.
4. Durante el periodo de aplicación del ERTE la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras incluidas en el ERTE en función de la alteración de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.
- En este caso, la empresa deberá informar previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y, asimismo, comunicarlo a la entidad gestora de las prestaciones sociales y a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.
5. Dentro del periodo de aplicación del ERTE, no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales¹.
- Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
6. Las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas afectadas por este tipo de ERTE de acuerdo con la DA 25ª ET, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7² de la Ley

¹ Art. 7.14 LISOS: será infracción grave “La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores. Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada”.

Art. 8.20 LISOS: será infracción muy grave “Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores”.

² Artículo 9.7. Ley 30/2015: “Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.

Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión”.

30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

7. La prestación por desempleo a percibir por las personas trabajadoras afectadas por las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, con basamento en estos ERTE, se regirá por lo establecido en el art.267 de la LGSS (situación legal de desempleo) y sus normas de desarrollo.

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (Art. 47 bis ET y TRLGSS)

Una de las novedades más destacadas de la reforma laboral es el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Estamos, tal y como se expresa en la exposición de motivos del Real Decreto Ley 32/2021, ante “un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas, alternativo a la destrucción de empleo y a la alta temporalidad, que permite lograr un doble objetivo: a) proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y b) acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad.”

Es el nuevo art. 47.bis ET el que regula el régimen de este mecanismo RED 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.

Modalidades

El Mecanismo RED cuenta con dos modalidades:

- a) Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) 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».

Aplicación

Para la aplicación de esta medida se requiere que este mecanismo sea activado por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Trabajo y Economía Social, Asuntos Económicos y Transformación Digital y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y

previa información a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

Asimismo, se prevé también, en el ámbito de la modalidad sectorial, que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, a través de la Comisión tripartita del Mecanismo RED, puedan solicitar la activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

Una vez sea activado este Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el mismo, en cualquiera de sus centros de trabajo. Para ello, las empresas deberán adecuarse al siguiente procedimiento:

En primer lugar, para iniciar este procedimiento la empresa deberá dirigir una solicitud a la autoridad laboral competente, comunicando el inicio de este proceso de forma simultánea a la representación de las personas trabajadoras.

La solicitud empresarial se tramitará de acuerdo con lo previsto para el ERTE por fuerza mayor temporal “ordinario” (art. 47.5 ET), previo desarrollo de un periodo de consultas que se llevará a cabo de acuerdo con los términos regulados en el ERTE CETOP (art. 47.3 ET).

Hay que subrayar que, en el caso de la modalidad sectorial, la solicitud de inicio deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

En segundo lugar, recibida por la autoridad laboral la solicitud de inicio acompañada de todos los medios de prueba que la empresa estime necesarios, la autoridad laboral remitirá el contenido de la solicitud empresarial a la ITSS y recabará informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de 7 días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

En tercer lugar, una vez concluido el periodo de consultas y comunicada su finalización, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso por parte de la autoridad laboral, se entenderá autorizada la medida.

Por último, cuando el período de consultas **concluya con acuerdo**, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

En el caso que el período de consultas **concluya sin acuerdo**, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada por la empresa se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en cuestión.

Normas comunes a las dos modalidades de ERTE Mecanismo RED (cíclica y sectorial)

1. Este tipo de ERTE está sujeto a las previsiones recogidas en el artículo 47.4 ET, sobre prórroga del ERTE y art. 47. 7 ET, que establece las normas comunes aplicables a los ERTE CETOP y a los ERTE por fuerza mayor temporal.
2. Las personas trabajadoras afectadas por una reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo con fundamento en este Mecanismo RED, en cualquiera de sus modalidades, podrán acceder a la nueva prestación regulada en la DA 41ª LGSS.
3. Asimismo, estos trabajadores tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Medidas de protección social

Nueva prestación del Mecanismo RED (DA 41ª LGSS)

Vigente a partir del 30 de marzo de 2022.

Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción.

También podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

Para acceder a esta prestación no es necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

Esta prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo, con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad, con la renta activa de inserción, con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo y con las prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED. Sin embargo, sí será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En cuyo caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación será el siguiente:

- La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. En dicha solicitud deberá hacer constar:
 - a. los datos de todas las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED que sean necesarios para el reconocimiento del derecho;
 - b. la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral;
 - c. en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.
- El plazo para la presentación de esta solicitud será de 1 mes, a computar desde la fecha de notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED o desde el certificado de silencio administrativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique este mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en la empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

La cuantía de esta prestación se determinará aplicando a la base reguladora que resulte, el 70 por ciento durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima mensual a percibir se determinará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato a la persona trabajadora.

Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa estará obligada a ingresar la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de determinar la duración de la prestación por desempleo “ordinaria” (artículo 269.1 LGSS). No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el período temporal de referencia.

La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.

La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo y por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de esta prestación y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de la misma.

Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

4. La ITSS y el SEPE colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo RED.

Asimismo, la ITSS tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

5. Se prevé la constitución de un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, desprovisto de personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en

materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación.

Este Fondo se sostendrá con los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

Normas comunes ERTES CETOP, Fuerza mayor (cíclica y sectorial) y Mecanismo RED

a) Normas de cotización aplicables durante la reducción de jornada o suspensión de contrato. (art.153.bis LGSS)

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación del Mecanismo RED, corresponde a la entidad gestora de la prestación ingresar la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento de la cuantía de la prestación.

En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato.

Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta en la empresa, durante el período de los seis meses indicados. Las bases de cotización se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

b) Acciones formativas (DA 25^a ET)

Durante la aplicación de reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

En todo caso, dichas acciones formativas deberán respetar los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

c) Beneficios en la cotización a la Seguridad Social (DA 44ª LGSS)

En vigor a partir del 30/03/2022.

Tipos de exenciones

Durante la aplicación del ERTE las empresas podrán beneficiarse de las siguientes exenciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta:

1. El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Exención que también será aplicable durante la prórroga del ERTE.

Precisar que esta exención sólo será aplicable en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la DA 25ª.

2. El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal “ordinaria”.
3. El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.
4. En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED en su modalidad cíclica:
 - 1º. El 60 por ciento, 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.
 - 2º. El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1º anterior.
 - 3º. El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2º anterior.

5. El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED en su modalidad sectorial.

Subrayar que, al igual que sucede en el caso de las exenciones en ERTE CETOP, estas exenciones por aplicación del Mecanismo RED en su modalidad sectorial, solo resultarán de aplicación en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la DA 25^a ET.

Se ha incorporado la posibilidad de cambios en esta regulación. Así, se contempla que el Consejo de Ministros, en función de las circunstancias (coyuntura macroeconómica general o situación de determinado sector o sectores), impulse modificaciones legales tanto para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social, como para establecer exenciones a la cotización para los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los ERTE del artículo 47 bis.1.a) ET (modalidad cíclica).

Reglas para la aplicación de las exenciones

La aplicación de las anteriores exenciones en la cotización a la Seguridad Social se regirá por la aplicación de las siguientes reglas:

1. No tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose como efectivamente cotizado a todos los efectos el período en que se apliquen.
2. No será necesario que las empresas se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en la fecha de su concesión.
3. La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta devengadas con posterioridad a la obtención de los beneficios en la cotización no dará lugar a la pérdida automática de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.
4. Se financiarán con aportaciones del Estado, a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.
5. Se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, sobre la existencia, el mantenimiento del ERTE, el cumplimiento de los requisitos para la aplicación de las exenciones y la obtención de la

correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos de ERTE CETOP y ERTE Mecanismo RED sectorial, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas.

Dichas comunicaciones y declaraciones responsables se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema RED.

6. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones.
7. El Servicio Público de Empleo Estatal verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la DA 25^a.
8. Cuando no se hayan realizado las acciones formativas la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.
9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones para los ERTE CETOP y ERTE Mecanismo RED sectorial, que incumplan las obligaciones de formación deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.
10. Su aplicación estará condicionada al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Cómputo estadístico (DA sexta)

Las personas trabajadoras que vean reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo o suspendido temporalmente su contrato, conforme a lo los artículos 47 y 47 bis ET, van a computar como ocupadas a efectos estadísticos.

Conclusión

La crisis derivada de la Covid 19 ha demostrado sobradamente la utilidad y eficacia de una herramienta de flexibilidad interna negociada, como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que aúne de manera equilibrada la continuidad de la actividad productiva y la protección de los trabajadores y sus derechos en situaciones de crisis o de reestructuración empresarial.

Era necesario trasladar y desarrollar esta experiencia, de forma estable, a nuestro sistema de relaciones laborales, mediante una regulación que extendiera y reforzara la utilización de los ERTE como alternativa al despido, que impidiera su utilización abusiva y fraudulenta, que proporcionara mecanismos más eficaces de protección social y que aprovechara para mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por la reducción de la jornada o la suspensión contractual.

Este reto es el que ha afrontado con acierto la reforma laboral sin haber olvidado, en el engranaje del nuevo sistema, que resultaba fundamental integrar a los interlocutores sociales, cuyo papel ha sido decisivo durante toda la pandemia, demostrando su responsabilidad y primando la defensa de los intereses colectivos.

Sin duda, podemos afirmar que hoy tenemos una regulación de los expedientes de regulación temporal del empleo más amplia y mejor que la precedente, tanto desde la perspectiva técnica y la seguridad jurídica como desde la perspectiva del mantenimiento del empleo, la protección social y los derechos de las personas trabajadoras.

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.

