

Estimados clientes,

Continuando con las novedades en materia laboral introducidas 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, procedemos a abordar aquellas que afectarían a la regulación de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTE), así como la introducción de un nuevo mecanismo “RED” de flexibilidad y estabilización del empleo:

Novedades sobre los ERTE y Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo:

1º Modificación del ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 47.3 ETT).

- Para dotar al proceso de mayor flexibilidad, se reduce el periodo de consultas a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores.

2º En el ERTE por Fuerza Mayor (artículo 47.6 ETT).

- Se añade como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada por decisiones de la autoridad gubernativa.

3º Novedades comunes a ambos tipos de ERTE:

- Se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalización de los servicios que estaban previstos en los actuales “ERTES COVID”.
- La reducción de jornada podrá ser de entre un 10% y un 70%.
- Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa del ERTE, previa información a la RLTT y comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales.

- Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTE, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas afectadas con los requisitos y contenido previstos en la Disposición Adicional 39 de la LGSS.
- 4º Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo (nuevo artículo 47 bis ETT).**
- El mecanismo será activado por el Consejo de Ministros y, mientras esté activado, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo.
 - Una vez activado el mecanismo, el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral y comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores.
 - Dos modalidades:
 - a) Cíclica: que proporcionaría a las empresas un marco estable ante una situación de coyuntura macroeconómica general, para evitar despidos inmediatos. Duración máxima de 1 año.
 - b) Sectorial: cuando en un determinado sector de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Plazo máximo inicial de 1 año, con posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una.

La solicitud en este caso deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas trabajadoras afectadas.

5º **Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED (Disposición Adicional 39 LGSS).**

- Durante la aplicación de los ERTE a los que se refiere la nueva redacción de los artículos 47 y 47 bis del ETT, las empresas podrán acogerse voluntariamente a las exenciones en la cotización de la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta del artículo 153.bis LGSS.

- Exenciones aplicables:

- a) 20% a los ERTE por causas ETOP.
- b) 90% a los ERTE por fuerza mayor temporal.
- c) 90% a los ERTE por fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad de la empresa.
- d) En los ERTE a los que resulte de aplicación el mecanismo RED:

- Modalidad cíclica:

60% desde la fecha en que se produzca la activación, hasta el último día del 4º mes posterior a dicha fecha.

30% durante los 4 meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior.

20% durante los 4 meses inmediatamente siguientes a la terminación del anterior plazo.

- Modalidad sectorial: 40%.

- Para poder acogerse a estas exenciones, habrán de concurrir las condiciones y requisitos establecidos en dicha Disposición Adicional 39. Entre otras:
 - Las empresas estarán obligadas a desarrollar las **acciones formativas** a las que se refiere la Disposición Adicional 25 del ETT, en los términos descritos en la Disposición Adicional 39 LGSS.
 - Las exenciones 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.
 - Además, se concreta que no se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento de empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco por la extinción del contrato por finalización de su causa, o no pueda realizarse la actividad objeto de contratación, respecto de los contratos regulados en el artículo 15 del ETT.
- 6º Normativa aplicable a los ERTE vinculados al COVID-19 (Disposición Adicional 3ª RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre):

La tramitación y efectos de los ERTE vinculados al COVID-19, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-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.

Esperamos que esta información resulte de interés y, quedando pendientes por si precisaran ampliar la misma o para atender las cuestiones que pudieran surgir al respecto. Reciban un cordial saludo,