



GUÍA INFORMATIVA PARA LAS EMPRESAS SOBRE EL NUEVO MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Consejo Regional de Relaciones Laborales
de Castilla-La Mancha

INTRODUCCIÓN

El diálogo social mantenido entre las organizaciones patronales y sindicales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) junto con el Gobierno de la Nación, ha desembocado en la adopción de una serie de medidas las cuales van a suponer un cambio en la forma de concebir las relaciones laborales y el empleo. Fruto de esos acuerdos, el pasado 30 de diciembre de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) 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.

La experiencia de los últimos meses y la crisis sanitaria y económica derivada del Covid-19 ha puesto en relieve la importancia de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo como mecanismo de flexibilidad interna para las empresas, cuyo principal objetivo es proteger la actividad económica de aquellas y salvaguardar los procesos de cambio estructural, para impulsar las relaciones laborales, el empleo estable y la competitividad empresarial.

Entre las novedades más importantes de la nueva reforma laboral podemos destacar la puesta en marcha del denominado “Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo” o más comúnmente conocido como “el nuevo ERTE”.

Con la elaboración de este folleto informativo en relación al nuevo Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, se persigue difundir entre las empresas de Castilla-La Mancha su funcionamiento y sus requisitos normativos a la hora de ponerlo en marcha, para un mejor cumplimiento de la ley.

Esta actuación tiene como principal objetivo difundir y asesorar al tejido empresarial de la Región sobre la nueva normativa y el nuevo marco legal que trae consigo la reforma laboral, con el objetivo de mejorar la competitividad empresarial y el impulso del empleo estable y de calidad.

¿Qué es el Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo?

Es un instrumento similar a los ERTE ordinarios que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas solicitar de manera voluntaria medidas tales como la reducción de jornada (entre un 10% y un 70%) y suspensión de contratos de trabajo, con beneficios en las cotizaciones y prestaciones siempre que se den determinadas circunstancias.

***IMPORTANTE:** sólo cabe reducción de jornada o suspensión de contrato, no puede establecerse una combinación de ambas.

¿Dónde encontramos su regulación?

- Artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo primero, apartado siete y artículo tercero, apartado ocho y artículo cuarto y disposición adicional primera del 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.
- Disposición adicional cuadragésima primera y cuadragésima cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Art.9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Disposición adicional quinta y disposición transitoria segunda y cuarta del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.

***IMPORTANTE:** El Real Decreto-ley 4/2022 establece de manera provisional el procedimiento para solicitar dicho Mecanismo hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del ET.

¿Qué dos modalidades puede adoptar este Mecanismo RED y por cuánto tiempo?

Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una DURACIÓN MÁXIMA DE 1 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, con una DURACIÓN MÁXIMA INICIAL DE 1 AÑO Y LA POSIBILIDAD DE DOS PRÓRROGAS DE SEIS MESES CADA UNA, EN TOTAL, 2 AÑOS.

¿Quién puede activar el Mecanismo Red?

La activación del mismo se realizará a **propuesta conjunta** de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, **previo informe** de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

¿Qué particularidades presenta la activación del Mecanismo Red en la modalidad sectorial?

En la modalidad sectorial, las **organizaciones sindicales y empresariales más representativas** a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos en la pregunta anterior, la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo Red.

Dicha Comisión deberá reunirse en el plazo de **15 DÍAS** desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios, así como la necesidad, en su caso, de **elegir una solicitud de activación del Mecanismo RED** sectorial al Consejo de Ministros.

¿Existe algún llamamiento a priorizar la reducción de jornada o la suspensión de contratos de trabajo?

Sí. Se intentarán adoptar en primer término medidas de **reducción de jornada** frente a las de suspensión de contratos.

¿Se puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras respecto al Mecanismo RED?

Sí, existe posibilidad de **desafectar y afectar** a las personas trabajadoras, así como **variar el porcentaje** de reducción de jornada, en función de las **alteraciones** de las circunstancias señaladas como **causa justificativa** de las medidas.



¿Existe alguna prohibición que deben tener en cuenta las empresas y las personas trabajadoras a la hora de utilizar este Mecanismo?

Sí, pues no se podrán realizar horas extraordinarias, ni establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni tampoco concertarse nuevas contrataciones laborales.

*Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en ERTE 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.

Mientras esté activado el Mecanismo Red, ¿las empresas podrán solicitar la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo?

Sí, en cualquiera de ellos, en los términos previstos en el art.47 bis del ET.

¿Cuál es el procedimiento que tiene que seguir la empresa para adoptar estos ERTE una vez hayan sido activados por el Consejo de Ministros?

El procedimiento se iniciará mediante **solicitud** por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y **comunicación simultánea** a la representación de las personas trabajadoras, previo desarrollo de un período de consultas. Veamos paso a paso:

La dirección de la empresa deberá **comunicar** de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar la tramitación del Mecanismo Red, a efectos de la conformación de la comisión representativa de aquellas.

Una vez esté constituida la comisión representativa de las personas trabajadoras o transcurrido el plazo para ello, la empresa remitirá la **comunicación de inicio del período de consultas**, que deberá ir acompañada de la **siguiente documentación**:

- Documentación que acredite la **situación temporal, cíclica o sectorial**, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED que concurre en la empresa.
- El **período** dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo de las personas afectadas por la situación.
- La **identificación de los trabajadores/as** incluidos en el procedimiento que van a resultar afectados por las medidas de regulación temporal de empleo.
- El **tipo de medida** que se va 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.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un **plan de recualificación** de las personas afectadas.

Simultáneamente a la comunicación de apertura del período de consultas, la empresa debe **presentar la solicitud** a la **autoridad laboral** acompañada de **copia de la documentación remitida a la comisión representativa**, así como de la **identificación** de las personas que la integran.



Una vez finalizado el período de consultas (con acuerdo o sin acuerdo), ¿cuál es el contenido mínimo que debe aparecer en la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral?

Así, la **comunicación final de la empresa** a la autoridad laboral, ya haya finalizado con o sin acuerdo el periodo de consultas deberá incorporar, **como mínimo, los contenidos siguientes**:

- Personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual o de suspensión de contrato.
- Fecha de efectos del Mecanismo RED.
- Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato, dentro del límite establecido por el acuerdo de activación.
- Porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal o mensual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, así como del número máximo de días de suspensión de contratos a aplicar en cada caso.

- En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, plan de recualificación definitivo.

¿Cuáles son las exenciones en la cotización a la Seguridad Social a las que pueden acogerse las empresas en el caso de adoptar medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo propias de este Mecanismo Red?

En la **modalidad cíclica**:

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.

30%: durante los CUATRO MESES SIGUIENTES A LA FINALIZACIÓN DEL PLAZO ANTERIOR.

20%: durante los CUATRO MESES SIGUIENTES A LA FINALIZACIÓN DEL PLAZO ANTERIOR.

En la **modalidad sectorial**:

40%: siempre que se pongan en marcha acciones formativas para las personas trabajadoras 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

-La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional

-O a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

***IMPORTANTE**: en caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas se devolvería **exclusivamente** las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento.

¿Se pueden modificar los % de las exenciones anteriores?

Sí, el Consejo de Ministros tiene potestad para impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los % de aquellas exenciones y también para establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo en la MODALIDAD CÍCLICA.

¿Tienen las empresas derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada?

Sí. Las empresas que formen a personas afectadas por una de las modalidades del Mecanismo RED (Art.47 bis ET) 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:

-De 1 a 9 personas trabajadoras: 425€/por persona.

-De 10 a 49 personas trabajadoras: 400€/por persona.

-De 50 o más personas trabajadoras: 320€/por persona.

¿Las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta son de acogimiento voluntario por parte de la empresa? ¿A que están condicionadas?

Sí, las exoneraciones son de acogimiento **voluntario** por la empresa, **PERO** condicionadas al **MANTENIMIENTO DEL EMPLEO** durante los **SEIS MESES** siguientes a la finalización del período de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

¿Qué sucede si se incumple el compromiso de mantenimiento del empleo comentado previamente?

La empresa devolvería **EXCLUSIVAMENTE** las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.

¿Cuándo no se considerará incumplido el compromiso del mantenimiento del empleo?

- Cuando el contrato de trabajo se extinga por **despido disciplinario** declarado como **procedente**.
- **Dimisión** de la persona trabajadora.
- **Muerte** de la persona trabajadora.
- **Jubilación** de la persona trabajadora.
- **Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez** de la persona trabajadora.
- Por el fin del llamamiento de las personas con **contrato fijo-discontinuo**, cuando este no suponga un despido sino una **interrupción** del mismo.

- Cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el art.15 del ET y se extinga por **finalización de su causa** o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

¿Qué es el Fondo RED?

Es un instrumento adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social para **financiar** las necesidades del Mecanismo RED en materia de **prestaciones y exoneraciones**, incluidos los **costes** asociados a la **formación**.



¿Cuáles son los Mecanismos Red que hay activados actualmente por el Consejo de Ministros?

A 31 de marzo de 2022, las empresas del sector referido a las **agencias de viajes** podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato de trabajo propias del Mecanismo Red **SECTORIAL** desde el **1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2022**.

NORMATIVA

Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-4136-consolidado.pdf>

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.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21788-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9734-consolidado.pdf>

Enlace de interés: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Marzo/&detail=Aprobado-el-procedimiento-para-solicitar-el-Mecanismo-RED-y-la-constitucion-del-Fondo-RED>