

## PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LOS ERTE CON LA NUEVA REFORMA LABORAL

### ¿Qué novedades ha traído la reforma laboral en relación con los ERTE?

- Respecto a los ERTE por causas ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción) se especifica que las causas han de ser temporales, se acortan los plazos de constitución de la comisión negociadora y para el desarrollo del periodo de consultas. Así mismo, se establece la posibilidad de efectuar una sola prórroga durante la vigencia del expediente de persistir las causas que motivaron la presentación inicial.
- Respecto a los ERTE por fuerza mayor, se diferencia, por un lado, la fuerza mayor como sucesos ajenos a la voluntad del empresario, **imprevisibles** y que producen **inevitables** impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa y, por otro, la fuerza mayor motivada por decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- Para ambos tipos de ERTE (ETOP y Fuerza Mayor) se establecen las siguientes reglas comunes:
  - la reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual
  - prioridad de la reducción de jornada sobre la suspensión de los contratos
  - posibilidad de que, durante el periodo de aplicación de las medidas, la empresa pueda afectar y desafectar a los trabajadores
  - prohibición durante la vigencia del ERTE de realizar horas extraordinarias o recurrir a nuevas externalizaciones o nuevas contrataciones laborales.

## **¿Ha cambiado la tramitación inicial de los ERTE?**

No. Se siguen iniciando del mismo modo:

- Los ERTE por causas ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción), mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días. En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días (artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores).
- Los ERTE por causa de Fuerza Mayor, 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 (artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores).
- El Mecanismo RED, una vez activado por el Consejo de Ministros, se inicia mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras para iniciar un período de consultas igual que en un ERTE por causa ETOP (artículo 47 bis.3 del Estatuto de los Trabajadores).

## **¿Cuál es la autoridad laboral competente?**

- Si la empresa tiene uno o varios centros de trabajo ubicados en un solo territorio (sea Álava, Bizkaia o Gipuzkoa), la autoridad laboral competente es el/la Delegado/a Territorial de Trabajo y Seguridad Social de ese territorio.
- Si la empresa tiene centros de trabajo ubicados en varios territorios, la autoridad laboral competente es el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- Si la empresa tiene varios centros de trabajo afectados por el ERTE ubicados en varias Comunidades Autónomas, la autoridad laboral

competente es la Directora General de Trabajo dependiente del Gobierno de la Administración General del Estado.

- Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma.

### **¿Qué contenido debe tener la comunicación a la Autoridad Laboral?**

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.

- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de

iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

**¿Se debe incluir en el ERTE como afectadas a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de incapacidad temporal?**

Sí, dado que estas, una vez recibida el alta médica, pasarán a estar en situación legal de desempleo y podrán ser perceptoras de prestaciones públicas de desempleo como afectadas de las medidas de suspensión o reducción de jornada.

**¿Podría aplicar una empresa un expediente de regulación de empleo por causas ETOP una vez finalizada la FM?**

Sí, podría aplicarse dicho expediente haciendo, incluso, coincidir el inicio de aplicación de uno con la finalización del otro. Para ello debería haberse seguido la tramitación específica en materia de ERTE ETOP prevista tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el RD 1483/12.

**¿Se pueden prorrogar los ERTE ETOP?**

Sí, la reforma establece que se pueden prorrogar ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del ERTE, por una única vez, los ERTE ETOP durante su vigencia, previo período de consultas de duración máxima de 5 días.

**¿Se pueden realizar horas extras en un centro de trabajo con empleados afectados por un ERTE?**

No, durante el periodo de aplicación de un expediente de regulación de empleo (tanto en el caso de aplicar medidas de suspensión como medidas de reducción de jornada) no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo aquellas que sean de fuerza mayor, esto es, para prevenir o reparar

siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, por circunstancias imprevisibles ajenas a la empresa.

**¿Se pueden efectuar nuevas contrataciones de personal, o establecer nuevas externalizaciones de la actividad, manteniendo a empleados afectados por el ERTE?**

No, durante el período de aplicación de un expediente de regulación de empleo (tanto en el caso de aplicar medidas de suspensión como medidas de reducción de jornada) no se podrán efectuar nuevas contrataciones de personal ni establecer nuevas externalizaciones de la actividad.

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.

**MECANISMO RED**

**¿Qué es el Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores?**

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es una nueva herramienta que solo se puede aplicar cuando es activada por el Consejo de Ministros como respuesta a cambios que afecten a la producción tanto de forma generalizada, como en un determinado sector.

Permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

**¿Qué modalidades existen en el Mecanismo RED?**

Este Mecanismo tiene dos modalidades:

1. Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
2. 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.

### **¿Cómo se activa el Mecanismo RED?**

En la modalidad cíclica, mediante la propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los ministerios referidos la convocatoria de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED.

### **¿Cómo funciona el Mecanismo RED?**

Activado el mecanismo, las empresas pueden solicitar a la autoridad laboral la reducción de jornada o la suspensión de los contratos de trabajo.

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

### **¿Cómo se tramita el Mecanismo RED?**

La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al tiempo que solicita la extensión de un informe preceptivo sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será extendido en el improrrogable plazo de siete días.

La autoridad laboral debe dictar resolución en el plazo de siete días naturales desde la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera dictado la resolución, el silencio administrativo será positivo y se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

### **¿Cuál es la duración del periodo de consultas en el Mecanismo RED?**

La duración del periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras no será superior a quince días.

En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

### **¿Qué pasa cuando el periodo de consultas concluya CON acuerdo?**

Cuando el periodo 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.

### **¿Qué pasa cuando el periodo de consultas concluya SIN acuerdo?**

Cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

Se deberá estimar la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.