
Regulación temporal de emprego: ERTE e Mecanismo REDE



Regulación temporal de emprego: ERTE e Mecanismo REDE

1. Regulación temporal de emprego

O Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, modificou o **artigo 47 ET** que regula os expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas e/ou de produción (ETOP) e por forza maior.

1.1. ERTE por causas ETOP:

- O período de consultas terá unha duración máxima de **quinze días**, excepto cando a empresa teña un persoal inferior a cincuenta persoas traballadoras; nese caso o período de consultas non excederá de **sete días**.
- Admítase a **prórroga do ERTE** sen necesidade de tramitar un novo, após un período de consultas que non poderá exceder de cinco días de duración.

1.2. ERTE por forza maior temporal:

- O procedemento iniciarase mediante unha comunicación simultánea á representación das persoas traballadoras e á autoridade laboral. Corresponde a esta **constatar a existencia** da forza maior.
- Prevese a emisión dun **informe preceptivo** da Inspección de Traballo.
- A resolución administrativa ditarase no prazo de cinco días desde a solicitude. En caso de non emitirse resposta neste prazo operará o **silencio positivo** (entenderase aceptada a existencia da forza maior).
- En caso de se manter a forza maior unha vez finalizado do período do expediente, deberase solicitar unha **nova constatación** da existencia da forza maior.
- A forza maior temporal poderá vir determinada por **impedimentos ou limitacións** na actividade normalizada da empresa que sexan consecuencia de decisións adoptadas pola autoridade pública (*factum principis*), incluídas aquelas orientadas á **protección da saúde pública**. Nestes casos seguirase o mesmo procedemento que no caso de forza maior temporal, aínda que con algunhas matizacións (por exemplo, o informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social non será preceptivo).

1.3. Elementos comúns aos diferentes tipos de ERTE:

- Priorízase a **redución de xornada** sobre a suspensión dos contratos de traballo.
- A xornada poderá reducirse entre un **mínimo de 10% e un máximo de 70%**.
- A empresa deberá indicar o **período** dentro do cal se vai a aplicar a medida, a identificación das **persoas afectadas** e o **tipo de medida** a aplicar a cada persoa traballadora.
- Durante a aplicación da medida poderase **afectar ou desafectar** persoas traballadoras.
- Entanto dure a medida **non se poderán facer horas extraordinarias, contratacións laborais nin externalizacións de actividade**. Respecto da prohibición de externalizar actividades, só se permitirá cando os traballadores afectados pola medida non teñan a formación/capacitación suficiente para desenvolver as funcións requiridas.
- Os beneficios en materia de cotización vinculados aos ERTE estarán **condicionados ao mantemento de emprego** e, nalgúns casos, ao desenvolvemento de accións formativas (ver **apartado 8**).
- Durante a aplicación das medidas, as empresas poderán **desenvolver accións formativas** para as persoas afectadas co obxectivo de melloraren as competencias profesionais e a súa capacidade para a obtención de emprego. As empresas poderán ter dereito a un incremento de crédito para o financiamento das accións

formativas.

2. Mecanismo REDE

Créase unha nova figura, o Mecanismo REDE de flexibilidade e estabilización do emprego (**novo artigo 47 bis ET**) que permitirá ás empresas solicitaren medidas de redución de xornada e suspensión de contratos de traballo en determinados supostos.

2.1. Supostos:

- **Cíclico:** Cando se observe unha conxuntura macroeconómica xeral que aconselle a adopción de instrumentos adicionais de estabilización cunha duración máxima dun ano.
- **Sectorial:** Cando nun determinado sector de actividade se observen mudanzas permanentes que xeren necesidades de recualificación e de transición profesional, cunha duración máxima inicial dun ano e a posibilidade de dúas prórrogas de seis meses cada unha.

2.2. Procedemento:

- O Mecanismo REDE será activado polo Consello de Ministros. Na modalidade sectorial, as organizacións sindicais e empresariais máis representativas **a nivel estatal** poderán solicitar a convocatoria dunha comisión tripartita que analice a necesidade de activar esta medida nun sector concreto.
- Unha vez activado o Mecanismo REDE, as empresas poderán solicitar á autoridade laboral competente a redución de xornada ou a suspensión dos contratos. Simultaneamente comunicárase á representación legal das persoas traballadoras. Na modalidade sectorial debe achegarse un plan de recualificación.
- O procedemento tramitarase consonte o previsto no artigo 47.5 ET para o ERTE de forza maior), previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos regulados no 47.3 ET para o ERTE por causas ETOP, con algunhas especialidades.
- A autoridade laboral deberá remitir a solicitude empresarial á Inspección de Traballo e solicitar o informe preceptivo desta sobre a concorrencia dos requisitos, que será emitido no prazo improrrogábel de sete días desde a notificación de inicio por parte da empresa á autoridade laboral.
- O período de consultas pode concluír **con acordo** (a autoridade laboral autorizará a aplicación do mecanismo) ou **sen acordo** (a autoridade laboral resolverá estimando ou desestimando a solicitude en función da situación cíclica ou sectorial).
- A autoridade laboral deberá resolver no prazo de sete días naturais desde a conclusión do período de consultas. No caso de que non recaia resolución expresa en tal prazo, as medidas teranse por autorizadas.

2.3. Elementos comúns das dúas modalidades do Mecanismo REDE:

- Serán aplicábeis ás dúas modalidades do Mecanismo REDE tanto a posibilidade de **prórroga** como as outras medidas comúns a todos os ERTE previstos no artigo 47 ET.
- As persoas traballadoras afectadas terán dereito a unha *prestación específica* do Mecanismo REDE.
- Constituirase un **Fondo REDE**, que se nutrirá con excedentes das cotizacións por desemprego, achegas dos orzamentos e fondos da Unión Europea, para as necesidades futuras de financiamento de prestacións e exencións de cotizacións á Seguridade Social e os custos de formación
- Durante a aplicación das medidas, as empresas poderán desenvolver accións formativas para as persoas traballadoras afectadas co obxectivo de mellorar as competencias profesionais e a súa empregabilidade.

