



RD Ley 32/2021, 28 diciembre – Reforma Laboral

Contratos formativos

ERTES

Fecha: Junio 2022

Susana Castaños del Molino
Directora de Asesoría Jurídica de Mutualia

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**

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.1 ET)

OBJETIVO

De los firmantes del Acuerdo para la reforma laboral materializado en el **RD Ley 32/2021**:

- Establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que **proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral**
 - Ya se trate de contratos en alternancia con los estudios
 - O bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Con este propósito se ha reformado el art. 11 ET, establece un contrato formativo con dos modelos:

- El contrato de formación **en alternancia**

Objeto ➡ **Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del sistema nacional de empleo**

- El contrato formativo para la **obtención de la práctica profesional** adecuada al nivel de estudios

CONTRATO FORMATIVO (art. 11 ET)

ENTRADA EN VIGOR

30 de marzo del 2022

Vacatio legis ➡ **3 meses**

REGIMEN TRANSITORIO – Disposición Transitoria Primera

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en el art. 11 ET según la redacción vigente antes del 30 marzo 2022, les resultara de aplicación en su redacción anterior a la reforma hasta su duración máxima

- **Contrato en prácticas: 6 meses a 2 años**
 - **Contrato para la formación y aprendizaje**
- | | |
|--|--------------------------------------|
| | 1 año a 3 años |
| | 6 meses a 3 años por convenio |

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.3 ET)

PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

Objeto El desempeño de una **actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional** adecuada a los correspondientes niveles de estudios

Requisitos formales Debe formalizarse **por escrito, incluyendo el texto del plan formativo individual** en el que se especifiquen el **contenido de las practicas o formación y las actividades de tutoría** para el cumplimiento de sus objetivos

➤ Podrá **concertarse** con quienes estuviesen en posesión:


- **Título universitario**
- Título de **grado medio o superior**
- **Especialista, máster profesional**
- **Certificado** del sistema de formación profesional
- **Título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas** del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral

Cuando  **Desde la terminación de los correspondientes estudios**

- **Dentro de los 3 años siguientes**
- **5 años - Persona con discapacidad**

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.3 ET)

PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

No podrá suscribirse  Con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por tiempo superior a 3 meses



SALVEDAD: No se computa a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación

Duración: mínimo 6 meses y máximo 1 año → CC duración dentro de estos límites

Periodo de prueba: no podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo

Retribución por tiempo de trabajo efectivo: la fijada en convenio para estos contratos, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas con el límite 60% (R mínima para el C. en alternancia) En ningún caso < al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo

- La empresa**
- Elaborará un **plan formativo individual** y asignará un **tutor con experiencia o formación adecuada**
 - Debe poner en conocimiento de la RLT los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo los planes o programas formativos individuales

No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor
(art. 35.3 ET para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes)

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.3 ET)

PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

Bonificaciones ➡ Solo por conversión en contrato indefinido en empresas de menos de 50 trabajadores

- Cuotas empresariales durante 3 años

500.-€/año si es hombre

700.-€/año si es mujer

Prohibición ➡ Contratar en formación por tiempo superior al máximo




- Con la misma titulación o certificado en la misma o distinta empresa
- Con distinta titulación o certificado en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Objeto **Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos** en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal

Actividad Deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación

Partes del contrato  Personas que carezcan de las cualificaciones profesionales requeridas por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el art. 11.3 ET



SALVEDAD: Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación en el mismo nivel formativo y del mismo sector productivo

Duración: mínimo **3 meses** y máximo **2 años**, continuados o no

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Edad

- Con **carácter general no existe límite de edad**
 - D.A 9ª Ley de empleo → Se pueden contratar a personas trabajadoras > de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en la ley de empleo
- **Hasta 30 años** cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo - formación que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del SEPE
- <https://sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad.html>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-formacion/repertorio-certificados-profesionalidad.html>

Tiempo de trabajo efectivo: no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en CC, en su defecto, de la jornada máxima legal

Retribución:

- Se fijará en **convenio** y, en su defecto, no podrá ser inferior al **60% el primer año** y al **75% el segundo año**, respecto de la fijada en convenio para el **grupo profesional y nivel retributivo** correspondiente a las funciones desempeñadas, en **proporción al tiempo de trabajo efectivo**
- En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Plan formativo individual

- Recogerá el **contenido de la formación**, el **calendario** y las **actividades** y los **requisitos de tutoría** para su cumplimiento
- Habrá **un tutor designado por el centro o entidad formativa y otro por la empresa**
 - El **tutor de la empresa** deberá contar con la formación o experiencia adecuada
 - Su **función**: Dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa según el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa
- Elaborado por el **centro o entidad formativa con la participación de la empresa**
- La empresa debe poner en conocimiento de la RLT los requisitos y condiciones en que se desarrolla la actividad de tutorización

Requisitos formales del contrato

- **Por escrito** → Incluyendo obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifique el contenido de las practicas o formación
- **Parte sustancial del contrato** → La formación teórica y la formación practica

**Reglamentariamente se desarrollaran el sistema de impartición
y las características de la formación y la financiación**

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se podrá **concertar**:

- **A tiempo parcial**
- En **horario nocturno y a turnos** cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos
- **Varios contratos con varias empresas** para cubrir las distintas actividades del ciclo, plan o programa formativo
 - **No se podrán celebrar** cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato **haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses**
 - **No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias**, salvo por causa de fuerza mayor
 - **No se podrá establecer periodo de prueba**

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

COTIZACIÓN (DA cuadragésima tercera LGSS – Año 2022 → NO EN VIGOR)

Nuevo régimen de cotización aplicable a los contratos de formación y aprendizaje vigentes a esa fecha y a los nuevos contratos de formación en alternancia

- Cuando la **base de cotización mensual por contingencias comunes** no supere la base mínima mensual de cotización del Régimen General

El empresario ingresará las CUOTAS ÚNICAS que determina la LPGE

- Cuota contingencias comunes → a cargo del empresario y del trabajador
- Cuota por contingencias profesionales → a cargo del empresario
- Cuotas al Fondo de Garantía Salarial → a cargo del empresario
- Cuota a desempleo y por formación profesional → a cargo del empresario y del trabajador

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

COTIZACIÓN (DA cuadragésima tercera LGSS – Año 2022 → NO EN VIGOR)

Nuevo régimen de cotización entrada en vigor a partir del 31 marzo 2022 aplicable a los contratos de formación y aprendizaje vigentes a esa fecha y a los nuevos contratos de formación en alternancia

- Cuando la **base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima mensual de cotización del Régimen General** la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de **sumar las cuotas únicas antes citadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima**

A los **contratos a tiempo parcial** les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo

CRITERIO DGOSS → En tanto no se determinen las cuotas únicas aplicables a los contratos de formación en alternancia la cotización se efectuará conforme apartado 12 art. 106 Ley 22/21 que es LGPE para el 2022 y art. 43 de Orden PCM/244/2022 y para los contratos de formación y aprendizaje

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.3 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

COTIZACIÓN VIGENTE 2022 hasta no determinar las cuotas únicas la LGPE

Base cotización contratos **formativos en alternancia** y para para el **C. de la formación y el aprendizaje** en 2022

DT Cuarta y art. 43 **Orden PCM/244/2022, 30 marzo**, Desarrolla normas de cotización de SS desempleo...

	EMPRESA	TDOR	TOTAL
Contingencias comunes	47,28 €	9,43 €	56,71 €
Contingencias profesionales	6,51 €	—	6,51 €
Fondo de Garantía Salarial	3,59 €	—	3,59 €
Desempleo	64,16 €	18,08 €	82,24 €
TOTAL	121,54 €	27,51 €	149,05 €

Base mínima cotización C. formación

- Mensual **1.166,70 €**
- Diaria **38,89 €**

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se aplicarán las EXONERACIONES que a 31 marzo 2022 estén establecidas para los contratos para la formación y el aprendizaje. Reducción 100% si plantilla < a 250 trabajadores y del 75% si > a 250

¿Cuáles son los requisitos para beneficiarse de la reducción en la SS para los contratos formativos en alternancia?

- **Trabajadores desempleados**, que estén inscritos como demandantes de empleo
- **Contar con la titulación mínima** exigida para cursar el Certificado de Profesionalidad **inherente a la ocupación** a desempeñar
- **No tener titulación** académica ni cualificación profesional relacionadas con el puesto a desarrollar
- **No haber agotado la duración máxima** en otros contratos anteriores de formación en la misma ocupación o puesto de trabajo
- **No haber tenido vinculación** con la empresa que quiere contratar en los 6 últimos meses y no haber desempeñado en la misma empresa que quiere celebrar el contrato de formación, ese mismo puesto por un tiempo superior a 6 meses
- **No haber tenido un contrato indefinido** en los 3 meses anteriores a la nueva contratación (no se aplica si el despido es improcedente o colectivo)

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.2 ET)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Bonificaciones ➡ **Por conversión en contrato indefinido**

- Cuotas empresariales durante 3 años
1.500.-€/año si es hombre
1.800.-€/año si es mujer

Régimen transitorio (DT Segunda)

Hasta la entrada en vigor del nuevo régimen de cotización, **31 marzo 2022**



La cotización de los **contratos de formación en alternancia** que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este RD-ley, **31 diciembre 2021**, y de los **contratos de contratos para la formación y el aprendizaje** suscritos con anterioridad a la misma



Se realizará conforme a lo establecido en el art. 106.12 LPGE para el 2022 para los **contratos para la formación y el aprendizaje**

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.3 ET)

NORMAS COMUNES A AMBAS MODALIDADES

- Será **indefinido ordinario** el contrato celebrado en fraude de ley o incumpliendo los requisitos formativos
- **Se podrán realizar en empresas en ERTES**, del art. 47 o 47 bis, siempre que las personas contratadas no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada
- La **acción protectora de la SS comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones**, incluido el desempleo y la cobertura del FGS
- **Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes**, durante la **vigencia del contrato**, cuando se concierten con **personas trabajadoras con discapacidad**
- Los **contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 ET**, según la **redacción anterior a esta reforma** les resultara aplicable **hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto**

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.3 ET)

NORMAS COMUNES A AMBAS MODALIDADES

- **Mediante CC** sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior se podrán determinar los puestos de trabajo, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contratos formativos
- **Interrupción de duración máxima** del contrato formativo por:
 - IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, REL y violencia de genero
- **Si al termino del contrato continúa en la empresa:**
 - No podrá concertase periodo de prueba computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad
- **Valor liberatorio** a efectos de no exceder la duración máxima del contrato
 - La empresa podrá solicitar por escrito al SEPE información relativo a si las personas que pretende trabajar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de las mismas, lo que se trasladará a la RLT

CONTRATO FORMATIVO (art. 11.3 ET)

CONTRATOS FORMATIVOS Y RD-LEY 28/2020 DE TRABAJO A DISTANCIA

Solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice como mínimo el 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, en la formación teórica vinculada a estos últimos

- **Estatuto del Becario (DA Segunda):**

El Gobierno, en el **plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta norma**, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para en el ámbito del diálogo social **abordar el Estatuto del Becario**, que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y MECANISMO RED

Modernización de las medidas de flexibilidad interna de las empresas

- **Expedientes temporales de regulación de empleo como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones** (modificando art. 47 ET)
 - Clases ERTE:
 - ETOP
 - Fuerza Mayor (FM)
- **Nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo (nuevo art. 47 bis del ET) denominado “Mecanismo RED”**
 - **Finalidad:** Para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público
 - **Requisito:** Previa declaración de la citada circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros

ERTE - ETOP

DISPOSICIONES LEGALES

- Art. 47 ET Apartados 1, 2, 3, 4 y 7
- DA 25 ET. Acciones Formativas en los ERTes regulados en art. 47 y 47 bis del ET
- Arts. 16 – 24 del RD 1483/2012 de 29 octubre - Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de suspensión/reducción de jornada
- Arts. 153 bis LGSS - Cotización de supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato
- DA 44 LGSS – Beneficios en la cotización a la SS aplicables a los ERTES y al Mecanismo RED
- Art. 267 LGSS (desempleo prestación)

NOVEDADES

- **Art. 47.3 ET** - Periodo consultas → Duración no superior a 15 días salvo empresas < 50 tdores no superior a 7 días
- **Art. 47.4 ET** - Prorroga ERTE ETOP a propuesta de la empresa
- **Art. 153 bis LGSS** - Cotización en los supuestos de reducción jornada o suspensión
- **DA 44 LGSS** - Exenciones en la cotización según tipo ERTE

ETOP 20% - Requisitos

1. Desarrollo de acciones formativas DA 25 ET
2. Mantenimiento en el empleo de los afectados durante 6 meses siguientes a la finalización del ERTE

ERTE - ETOP

- **Art. 47.7 - Normas comunes ETOP y Fuerza Mayor temporales**

- Comunicación de la medida
- Posibilidades de afectar y desafectar
- Prohibición de realización de Horas Extras externalizaciones de la actividad, nuevas contrataciones

SALVEDAD ➡ Las personas afectadas por el ERTE no puedan por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información a las RLT

POSIBILIDADES {

- Reducción temporal de la jornada entre un 10% y un 70%
- Suspende temporalmente los contratos de trabajo

CAUSAS – 47.2 ET {

- Económicas
- Técnicas
- Organizativas
- Producción

ERTE - ETOP

PROCEDIMIENTO

1. Comunicación a la AL competente y simultanea apertura del periodo de consultas con la RLPT

Duración: 15 días máximo

Excepción: empresas < 50 tdores 7 días

2. Comisión representativa

- Constitución previa a la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas
- Debe comunicar fehacientemente a los tdores o sus representantes su intención de iniciar el procedimiento
- Plazo máximo de **5 días** para constitución: **10 días si no** existen **RLPT** en el centro
- Transcurrido el plazo máximo la empresa podrá comunicar formalmente el inicio del periodo de consultas a la AL y a la representación de los trabajadores, aunque no se haya constituido la comisión si se constituye después no se amplía el plazo de la consulta
- Consultas con una comisión máximo 13 miembros en representación de cada parte
- **Negociaran de buena fe.** El acuerdo requiere mayoría de los RLPT o de los miembros de la comisión negociadora
- Posible sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa

ERTE - ETOP

INTERVENCION DE LA AUTORIDAD LABORAL

- Recabará informe preceptivo de la ITSS que se incorpora al procedimiento
- Sobre los extremos de la comunicación de inicio de periodo de consultas y su desarrollo
- **Emisión informe 15 días plazo improrrogable** desde la notificación a la AL de la finalización periodo de consultas

FINALIZACION DEL PERIODO DE CONSULTAS Y POSIBLE IMPUGNACION

Finalizado el periodo de consultas → Empresa notificará a la AL y a las personas trabajadoras su decisión
Especificando el periodo en el que se realizaran las medidas

Efectos de la decisión → **Desde la comunicación a la AL salvo que en ella conste una posterior**

Si finaliza con ACUERDO → Presunción de que concurren las causas justificadas

- Solo impugnación ante la JS por:
- Fraude
 - Dolo
 - Coacción
 - Abuso de derecho

CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO

Transcurridos **5 días** desde la última reunión del periodo de consultas **si la empresa no comunica su decisión a la AL y a los RLPT**

ERTE - ETOP

PRORROGA DEL ERTE

QUIÉN → La empresa

QUÉ → Podrá comunicar una propuesta de prórroga del ERTE

CUÁNDO → Durante la vigencia de las medidas de reducción jornada/suspensión

A QUIÉN → A la Representación de las personas trabajadoras

- REQUISITOS**
1. Periodo consultas máximo 5 días siguiendo las previsiones del ERTE ETOP de artº 47 ET salvo los plazos
 2. Comunicación a la AL en 7 días surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción/suspensión

BENEFICIOS EN LA COTIZACION

- **Exención 20%** ➤ Sobre la aportación empresarial por contingencias comunes
y
➤ Por conceptos de recaudación conjunta
 - Desempleo
 - Formación profesional
 - Fogasa
- **Requisitos**
 - La empresa tiene que desarrollar acciones formativas. Están subvencionadas
 - Mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización del ERTE de los tdores afectados

ERTE – FUERZA MAYOR (FM) (art. 45.1 i) y art 47 ET)

CONCEPTO

- Hecho o acontecimiento involuntario, imprevisible o inevitable, externo al círculo del empresario, que imposibilita la actividad laboral (SSTS 7/03/1995, 10/02/1997, 8/07/2008)
- Vinculada a fenómenos como incendios, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra y el tumulto (art. 76 LCE)
- Formulación genérica: Acontecimientos de carácter extraordinario que “no hayan podido preverse o que previstos, no se haya podido evitar”

CLASES DE FM TEMPORAL

- Temporal
- Temporal derivada de:
 - **impedimentos o limitaciones** en la actividad normalizada de la empresa
 - que sea **CONSECUENCIA** de **decisiones adoptadas por la autoridad competente**, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública

ERTE – FUERZA MAYOR (FM) (art. 45.1 i) y art 47 ET)

DISPOSICIONES LEGALES

- Art. 47 ET apartados 5, 6 y 7
- Art. 51.7 Despido colectivo por FM
- Art. 31 a 33 RD 1483/2012, 29 de octubre se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de jornada
- Art. 153 bis LGSS Cotización en supuestos de reducción/suspensión
- DA 44 LGSS Beneficios en la cotización a la SS aplicables a los ERTES y al Mecanismo RED

NOVEDADES

- **47.6 ET** → Se añade una regulación permanente para los ERTES por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública
- **53 bis LGSS** → Cotización en los supuestos de reducción jornada o suspensión contrato
- **DA 44 LGSS** → Exenciones en la cotización según tipo de ERTE
 - Fuerza mayor temporal (Art.47.5 ET) 90%
 - Fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones (Art. 47.6) 90%
 - Requisito: Mantenimiento en el empleo de los afectados durante 6 meses siguientes a la finalización del ERTE
- **47.7 ET** → Normas comunes ETOP y FM Temporal - Comunicación de la medida, posibilidad de afectar y desafectar, prohibición de realizar H. extras, externalizar la actividad, menos contrataciones (con salvedades)

ERTE – FUERZA MAYOR (FM) (art. 45.1 i) y art 47 ET)

PROCEDIMIENTO – FM TEMPORAL

1. **Solicitud empresa a la AL** competente acompañada de los medios de prueba que estimen necesarias simultanea comunicación a la RLPT
2. **La existencia de fuerza mayor** como causa motivadora de la suspensión o reducción **deberá ser contrastada por la AL** cualquiera que sea el nº de afectados
3. **Solicitar informe preceptivo a la ITSS** antes de dictar resolución que se pronunciara sobre la concurrencia de la FM
4. **Resolución AL** se limita a contrastar la existencia de FM
 - Plazo 5 días desde la solicitud
 - Silencio administrativo positivo (Autorizado)
 - Efectos desde la fecha del hecho causante de la FM hasta la fecha determinada en la misma resolución
5. **No prorroga** → Nueva solicitud de autorización si se mantiene la FM

ERTE –FM TEMPORAL POR IMPEDIMENTO O LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD NORMALIZADA (art. 45.1 i) y art 47 ET)

PROCEDIMIENTO = FM TEMPORAL con las siguientes PARTICULARIDADES

- La solicitud de informar a la ITSS por la AL no es preceptiva
- La empresa deberá remitir junto con la solicitud. La existencia de las concretan limitaciones o de impedimento a su actividad como consecuencia de la Autoridad Competente
- La AL autorizara el expediente si se entienden justifican las limitaciones o impedimentos referidos

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN ERTE FM/ IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN (90%)

- **Condición:** Mantenimiento Empleo de los trabajadores afectados durante los 6 siguientes a la finalización del ERTE

NORMAS COMUNES: ETOP Y FM desde 31/12/2021

1. **Priorización** de medidas de **Reducción de jornada** frente a suspensión
2. Porcentaje Reducción jornada entre **10% y un 70%** computándose sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual
3. Obligación **comunicación de la duración de la medida e identificación de las personas** trabajadoras afectadas junto con la comunicación o solicitud según proceda
4. **Posibilidad de afectar y desafectar del ERTE:**
 - En función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de la medida
 - Informando previamente de ello a la RLPT
 - Previa comunicación a la Entidad Gestora de las prestaciones Sociales
 - Conforme a los plazos establecidos Reglamentariamente a la TGSS a través de los procedimientos automatizados que establezcan
5. **Prohibición** de realización de Horas Extras, externalizaciones de la actividad, nuevas contrataciones

SALVEDAD: las personas afectadas por el ERTE no puedan por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas desarrollar las funciones encomendadas a aquellas previa información a las RLPT

NORMAS COMUNES: ETOP Y FM desde 31/12/2021

6. Las empresas que formen a personas afectadas por ERTE regulado en el art. 47 ET o por una de las modalidades del mecanismo RED art. 47 bis ET Dº a incremento de crédito para la financiación de acciones formativas
 - a) **De 1 a 9** personas trabajadoras: **425.-€/persona**
 - b) **De 10 a 49** personas trabajadoras: **400.-€/persona**
 - c) **De 50 o más** personas trabajadoras: **320.-€/persona**
7. Condición para los beneficios de cotización → Mantenimiento empleo personas afectadas por el ERTE 6 meses siguientes a su finalización
8. Prestación por desempleo durante el ERTE regulado art. 267 LGSS Y normas de desarrollo

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO

DISPOSICIONES LEGALES 31-12-21 en vigor

- Art. 47 bis ET
- Art. 47 ET apartados 3, 4, 5 y 7
- DAA 41 y 44 LGSS – Beneficios en la cotización a la SS aplicables

NOVEDADES

- Se crea un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo denominado “Mecanismo RED” que una vez activado por el Consejo de Ministros permite a las empresas solicitud medidas de reducción de jornada o de suspensión del contrato
- Medidas de protección social de las personas afectadas por la aplicación del mecanismo RED art. 47 bis ET prestación 70% BR (bc/180 días<) tope 225% IPREM del mes que nace el Dº incrementado en 1/6 parte

MODALIDADES

- A. **Cíclica** → Cuando se aprecie una coyuntura macro económica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización **duración máxima de 1 año**
- B. **Sectorial** → Cuando en un sector/es de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las PT **duración máxima inicial de 1 año (posible 2 prórroga 6 meses cada una)**

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE PT AFECTADAS POR EL MECANISMO RED DA 41 LGSS

NUEVA PRESTACIÓN

- **Base reguladora** de la prestación por desempleo BC 180 días a la fecha de inicio de aplicación de la medida o < 180 días de cotización en dicha empresa
- **Cuantía:** 70% de la BR durante toda la vigencia de la medida (máximo 225% IPREM)
- **Duración:** Hasta la finalización del periodo de aplicación del Mecanismo RED en la empresa
- **Contador a 0:** El acceso a esta prestación no implicara consumo de cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto
 - **El tiempo** de la percepción de la prestación no tiene la consideración de periodo de ocupación cotizada a los efectos (art. 264) de la duración de una prestación de desempleo pero el periodo de 6 años se retrotraerá por tiempo equivalente al que hubiera percibido la citada prestación
- La **empresa ingresara** la aportación de la cotización que le corresponda y la Entidad Gestora la aportación de la PT
- La prestación es **incompatible** con la realización de trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo
 - Sera **compatible** a tiempo parcial no deduciéndose de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado
- Se **extinguirá** si se causa **baja en la empresa** por cualquier motivo

NORMAS COMUNES A LAS DOS MODALIDADES DEL MECANISMO RED

- A. **Propuesta de prórroga durante la vigencia de la reducción jornada o suspensión contrato por causas ETOP (art.47.4 AT)**
- B. **Las normas comunes a los ERTE ETOP y los de FM (art. 47.7 ET)**
- C. **Protección social:** Las PT cubiertas por un mecanismo RED se beneficiaran de las medidas en materia de protección social prevista en la DA 41 de la LGSS y será colectivo prioritario para acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral
- D. **Control:**

La ITSS y el SEPE colaboraran para el desarrollo de la actuaciones efectivas de control de la aplicación del mecanismo → programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada

PROCEDIMIENTO E INTERVENCIÓN DE LA AL

Activado el mecanismo el procedimiento se inicia por solicitud de la empresa a la AL competente y comunicación simultanea a la RPT

- **Tramitación** art. 47.5 ET previo periodo consultas 47.3 con las particularidades siguientes recogidas en el art. 47bis ET:
 1. AL recabará informe de la ITSS preceptivo → plazo improrrogable 7 días desde la notificación de inicio a la AL por parte de la empresa
 2. AL dictará resolución 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión periodo consultas silencio positivo → se entenderá Autorizada la medida
- **Periodo de consultas finaliza:**
 - A. **Con acuerdo** → La AL autorizará el mecanismo pudiéndola empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones del contrato
 - B. **Sin acuerdo** → La AL dictará resolución estimando o desestimando la solicitud de la empresa en función de entender que de la documentación aportada se deduce que concurre la situación cíclica o sectorial en los términos del art. 47bis

Hay que tener en cuenta que en la modalidad sectorial la solicitud además deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN – Exenciones DA 44 d) y e) LGSS

Mecanismo RED CÍCLICO – Art. 47 bis 1 a) ET

- 60% en los 4 primeros meses de activación por acuerdo del CM hasta el último día del 4º mes posterior a dicha activación
- 30% en el periodo inmediatamente posterior de 4 meses
- 20% en los siguientes 4 meses

Mecanismo RED SECTORIAL – Art. 47 bis 1 b) ET

- 40% si la empresa desarrolla acciones formativas (DA 25 ET)

Normas comunes a los beneficios de cotización ERTes y Mecanismo RED

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN – Exenciones DA 44 d) y e) LGSS

Normas comunes a los beneficios de cotización ERTes y Mecanismo RED

- Para la aplicación de estas exenciones **no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del art. 20**
 - La empresa **puede obtener las exenciones incluso en el caso de no se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la SS** en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la SS que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en la fecha de su concesión
 - **Ni se perderán de forma automática las exenciones en el caso de falta de ingresos de cuotas en el periodo reglamentario**
- **Las exenciones** en la cotización a que se refiere esta DA **no tendrán efectos para las personas trabajadoras**, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos
- Las exenciones **se financiarán con aportaciones del Estado**, serán a cargo de los presupuestos de la SS, de las MCSS, del SPE Estatal y del Fogasa, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN – Exenciones DA 44 d) y e) LGSS

Normas comunes a los beneficios de cotización ERTes y Mecanismo RED

Se aplicarán por la TGSS

- A instancia de la empresa
- Previa comunicación de la identidad de las personas trabajadoras y periodo de suspensión o reducción de jornada
- Previa presentación de declaración responsable
 - Respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo
 - Que hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los ERTES y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones
 - Que hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo
 - **SE DEBERÁN PRESENTAR** antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN – Exenciones DA 44 d) y e) LGSS

Normas comunes a los beneficios de cotización ERTes y Mecanismo RED

Se aplicarán por la TGSS

- En los supuestos de ERTE ETOP y del Mecanismo RED

- Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada la empresa realizará, **una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas**
- **Se deberá presentar antes** de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones
- **Si** la declaración responsable **se efectuase en un momento posterior** a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, **estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados**
- **Las comunicaciones y declaraciones responsables** a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la TGSS, **a través** del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la SS (**Sistema RED**), regulado en la Orden ESS/484/2013, 26 marzo (RCL 2013, 485)
- La TGSS comunicará al SPE Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN – Exenciones DA 44 d) y e) LGSS

Normas comunes a los beneficios de cotización ERTes y Mecanismo RED

Se aplicarán por la TGSS

- En los supuestos de ERTE ETOP y del Mecanismo RED
 - El **SPE** Estatal, **verificará** la realización de las acciones formativas a las que se refiere la DA vigesimoquinta del ET
 - **Cuando no se hayan realizado las acciones formativas**, la TGSS informará de tal circunstancia a la ITSS para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorias de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones
 - **Si la empresa acredita la puesta a disposición a las personas trabajadoras** de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado
 - **Las exenciones** en la cotización 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**

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN – Exenciones DA 44 d) y e) LGSS

Normas comunes a los beneficios de cotización ERTes y Mecanismo RED

Consecuencia del incumplimiento de las acciones formativas



**Reintegro del importe exonerado respecto a la persona trabajadora respecto de la cual se haya Incumplido,
con recargo e intereses de demora**

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación
- incapacidad permanente total, absoluta o gran Invalidez de la persona trabajadora
- fin del llamamiento de personas con contrato fijo-discontinuo, cuando no suponga despido sino una Interrupción del mismo

PRIMER MECANISMO RED ACTIVADO SECTORIAL – AGENCIAS DE VIAJES

Desde la regulación del Mecanismo Red art. 47 bis ET, primera vez que se declara su activación en la modalidad sectorial en concreto para las agencias de viajes

Mecanismo RED para el sector de las agencias de viajes

En el BOE 1/4/22 se publica la Orden PCM/250/2022, 31 marzo, por la que se publica el Acuerdo del CM de 29/03/2022, por el que se declara la activación de Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo, para el sector de las Agencias de viajes se aplicara a los siguientes CNAES

7911 Actividades de las agencias de viajes

7912 Actividades de los operadores turísticos

7990 Otros servicios de reservas y actividades

Periodo de activación del Mecanismo Red sectorial 01-04-2022 a 31-12-2022

Con independencia de cuando la empresa solicite las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato

RD Ley 4/2022, 15 marzo por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al Sector agrario por causa de la sequia dispone la **Constitución del Fondo Red de flexibilidad y estabilidad** en el empleo contemplado en el art. 47 bis ET, las normas transitorias para su financiación y el procedimiento aplicable al Mecanismo Red que permita a las empresas la solicitud de Medidas de reducción jornada y suspensión contrato

PRIMER MECANISMO RED ACTIVADO SECTORIAL – AGENCIAS DE VIAJES

Se introducen 2 Disposiciones Adicionales

- De acceso a los expediente de regulación de empresa por la TGSS, SEPE y ITSS
- Constitución del FONDO RED

Se introducen 3 Disposiciones Transitorias

- **DT 2ª → Procedimiento aplicable**
- DT 3ª → Protección Social de la persona trabajadora
- DT 4ª → Cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo Red

PRIMER MECANISMO RED ACTIVADO SECTORIAL – AGENCIAS DE VIAJES

DT 2ª → Procedimiento aplicable

Procedimiento para solicitar el Mecanismo Red hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del art. 47 bis ET, se aplican en el Mecanismo Red, las previsiones recogidas en los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada aprobado por RD 1483/2012, de 29 de octubre con las especialidades que se señalan en el apartado 2 en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el art. 47 bis en concreto no resultan aplicables:

- art. 16.2 → Porcentajes de reducción de jornada
- art. 17 → Iniciación de procedimientos
- art. 18 → Documentación
- art. 19 → Comunicación del inicio del procedimiento a la Autoridad Laboral
- art. 22 → Informe de la ITSS

En apartado 2 de la DT 2ª establecen la forma detallada el tramite y documentación que tienen que seguir y aportar la empresa

ABREVIATURAS

AL- Autoridad Laboral
BR - Base Reguladora
CC - Convenio Colectivo
DA - Disposición Adicional
DGOSS- Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DT - Disposición Transitoria
ERTE – Expediente regulación temporal de empleo
FM – Fuerza Mayor
ITSS – Inspección de trabajo y Seguridad Social
JS – Jurisdicción Social
MCSS- Mutua Colaboradora con la Seguridad Social
OPCM- Orden Presidencia Consejo de Ministros
PT - Personas Trabajadoras
RD – Real Decreto
RLPT – Representación legal de las personas trabajadores
SPE – Servicio Público de Empleo
SS – Seguridad Social
Tdor /es – Trabajador / trabajadores

Eskerrik Asko!

