



### NOVEDADES DEL REAL DECRETO LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

#### ERTES, MECANISMOS RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO, SUBCONTRATACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### 1. ERTES

Se acortan algunos de los **plazos de la tramitación** del ERTE, lo que permitirá una respuesta más ágil:

- En empresas de menos de 50 personas en plantilla, la duración máxima del período de consultas se reduce de 15 días a 7 días.
- El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa se reduce de 7 a 5 días, y de 15 a 10 días en el caso de que algún centro de trabajo carezca de representación legal de los trabajadores (RLT).
- Igualmente, se **facilitan algunos trámites** del ERTE, lo que también podrá contribuir a una gestión más rápida:
  - Se permite la prórroga de los ERTE por causas empresariales, previa propuesta de la empresa y negociación con la representación de los trabajadores en un período de consultas de 5 días de duración como máximo. La empresa deberá comunicar su decisión a la Autoridad Laboral en el plazo de 7 días.
  - Durante la aplicación del ERTE, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de la causa, previa información a la RLT y comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).





## CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

- Se prescinde del informe previo de la ITSS en los ERTE por fuerza mayor por impedimento o limitación.

La norma impone, si es viable, **priorizar la reducción de jornada** frente a la suspensión de los contratos.

Tras la experiencia de los ERTE COVID, se incorpora a la Ley la regulación de los ERTE por fuerza mayor por **impedimento o limitación** de la actividad normalizada de la empresa, **derivada de un acto de autoridad** (fuerza mayor impropia), que no requerirá informe previo de la ITSS.

Se refuerza la **prohibición** de realizar **nuevas contrataciones** durante el ERTE tipificando su incumplimiento como infracción grave (una infracción cometida por cada persona contratada) y la de realizar externalizaciones durante el ERTE tipificando su incumplimiento como infracción muy grave.

La prohibición de realizar nuevas contrataciones durante el ERTE se excepciona para los contratos formativos y si las personas afectadas por el ERTE no pueden atender la tarea por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a la RLT.

Las empresas que, durante el ERTE, desarrollen **acciones formativas** para las personas afectadas (que deberán respetar los descansos legales y derechos de conciliación), optarán a los **siguientes beneficios**:

- Tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones de formación programada
- En casos de ERTE por causas empresariales, podrán acogerse a una **exención del 20 %** en la cotización empresarial a la Seguridad Social sujeta a compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses que, en caso de incumplimiento, obligará tan solo al reintegro de la cotización indebidamente no ingresada correspondiente a la persona trabajadora afectada.





## CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

- Se facilitan también los **ERTE por fuerza mayor**, ordinario y por impedimento o limitación, mediante la posibilidad de acceder a **exenciones en la cotización empresarial del 90%**, sujeta s también al compromiso de mantenimiento del empleo en los términos expuestos.

### 2. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Este Mecanismo debe ser **activado por el Consejo de Ministros** y permite a las empresas solicitar de manera voluntaria a la autoridad laboral la **reducción de jornada o la suspensión de las relaciones laborales**.

Se prevén **dos modalidades**:

- Cíclica: Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización con una duración máxima de un año.
- Sectorial: Cuando en un determinado sector/es de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de transición profesional, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

El **procedimiento** será el previsto para los **ERTES** con las siguientes **particularidades**:

- En la modalidad sectorial, la solicitud de la medida deberá ir acompañada de un plan de recualificación del personal afectado.
- La autoridad laboral enviará la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo para recabar su informe preceptivo sobre la concurrencia de requisitos para ello. Dicho informe se deberá evacuar en el improrrogable plazo de 7 días.



ATE Asesores DONOSTIA  
Plaza del Txofre 4, bajo;  
20001 Donostia (Gipuzkoa)  
Tfno: 943 289 211

ATE Asesores GASTEIZ  
Plaza del Renacimiento 9, 5ª Planta;  
01004 Vitoria (Álava)  
Tfno: 945 150 270

ATE Asesores BILBO  
Calle Licenciado Poza, 55, 1º izq.;  
48013 Bilbao (Bizkaia)  
Tfnoa.: 944 419 947

ATE ASESORES, MÉXICO  
Ejército Nacional nº 418  
Despacho 307  
Colonia Polanco V Sección  
11560, Ciudad de México  
Tfno.: (52 55) 55-53-96-88



## CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

- La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 7 días naturales computados desde la finalización del período de consultas. En caso de falta de resolución en plazo, el silencio será positivo.
- Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo.
- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la petición.

Resultarán aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización tanto la **posibilidad de prórroga** como las otras medidas comunes a todos los ERTE.

Los trabajadores afectados tendrán derecho a una **prestación específica** del Mecanismo RED.

Se constituye un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo para las necesidades futuras de financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y los costes de formación.

Durante la aplicación de las medidas, las empresas podrán desarrollar **acciones formativas** para los trabajadores afectados con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y su empleabilidad.

### 3. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

El convenio colectivo de aplicación para las contrata será **el del sector de la actividad ejecutada en la contrata**, sin perjuicio de que no corresponda con la actividad de la empresa principal.

Cuando la empresa contratista cuente con convenio colectivo de empresa propio, aplicarán las reglas de prioridad aplicativa. Esto es, **en materia salarial** primará siempre el **convenio colectivo sectorial**.





## CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

### 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se **elimina la prioridad** del convenio colectivo de empresa frente al convenio colectivo sectorial, **en relación con el salario base y los complementos salariales**.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo para suscribir un nuevo convenio colectivo, las partes deberán someterse a procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Solo se someterán a procedimiento de arbitraje si existe pacto expreso previo o coetáneo de las partes.

En caso de persistir las discrepancias, la Ley recupera el **mantenimiento indefinido de la vigencia ultraactiva del convenio denunciado**, hasta que se alcance nuevo acuerdo.

Acceder al texto íntegro:

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>



ATE Asesores DONOSTIA  
Plaza del Txofre 4, bajo;  
20001 Donostia (Gipuzkoa)  
Tfno: 943 289 211

ATE Asesores GASTEIZ  
Plaza del Renacimiento 9, 5ª Planta;  
01004 Vitoria (Álava)  
Tfno: 945 150 270

ATE Asesores BILBO  
Calle Licenciado Poza, 55, 1º izq.;;  
48013 Bilbao (Bizkaia)  
Tfnoa.: 944 419 947

ATE ASESORES, MÉXICO  
Ejército Nacional nº 418  
Despacho 307  
Colonia Polanco V Sección  
11560, Ciudad de México  
Tfno.: (52 55) 55-53-96-88