

# Nueva Regulación de los ERTE

*El RDL 32/2021, de 28 diciembre, establece una nueva regulación de los ERTE tras la publicación de la Reforma Laboral. A continuación, le detallamos los aspectos más relevantes de dicha reforma.*

## ***A. ERTE por causas ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas, Productivas) y por fuerza mayor.***

*Se modifica la regulación de los ERTE ETOP y por fuerza mayor con vigencia desde el 31-12-2021. Con relación a los ERTEs por fuerza mayor se prevé su tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública. Asimismo, se regulan las acciones formativas a desarrollar durante los ERTE y la cotización durante los mismos.*

### ***a) ERTE por causas ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas, Productivas).***

*Las modificaciones incluidas son las siguientes:*

**1.** *Se regula la posibilidad tanto de suspender el contrato como de reducir la jornada temporalmente por causas ETOP, manteniendo la definición de lo que se consideran causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.*

**2.** *Con relación al **procedimiento**, se **inicia** mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras. Con relación al **periodo de consultas**, se establece lo siguiente:*

– **Duración.** *Se establece que no puede superar los 15 días. Como novedad, se reduce a 7 días en caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras de plantilla.*

– **Comisión negociadora.** *Se reduce el plazo máximo para su constitución a 5 días (antes 7) desde la comunicación y cuando no se cuente con RLT el plazo se reduce a 10 días (antes 15). Transcurrido estos plazos la dirección de la empresa puede comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas ya que su falta de constitución no impide el inicio y transcurso del periodo de consultas.*

– **Finalización:** se regula la comunicación a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral de las medidas adoptadas (reducción de jornada o suspensión de contratos) estableciendo:

– que debe incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas;

– que la autoridad laboral debe recabar un informe preceptivo de la ITSS sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe debe evacuarse en el plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, quedando incorporado al procedimiento;

– la falta de comunicación produce la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

– Si se declara **injustificada la medida**, la medida incluirá, además del reintegro de las prestaciones, el ingreso de las diferencias de cotización en la Seguridad Social-

3. Se regula la posibilidad de **prorrogar la medida** con las siguientes características:

– la empresa puede comunicar en cualquier momento la necesidad de prórroga, que se debe tratar en un periodo de consultas con una duración máxima de 5 días;

– la decisión empresarial se comunica a la autoridad laboral en 7 días, con efectos desde el fin de dicho periodo.

#### **b) ERTE Fuerza mayor temporal.**

Se regulan los supuestos de reducción de jornada y suspensión de los contratos con las siguientes características:

1. El **procedimiento** se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la RLT. Asimismo, se establece lo siguiente:

– La existencia de fuerza mayor temporal debe ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

– Es preceptivo un informe preceptivo de la ITSS antes de dictar resolución, que debe pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

– La resolución de la autoridad laboral sobre la existencia de fuerza mayor debe dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud. Surte efectos desde el hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución. En caso de falta de resolución expresa el expediente se entiende autorizado (silencio positivo).

– Si trascurrido el **plazo máximo** fijado en la resolución la situación de fuerza mayor se mantiene, debe solicitarse una nueva autorización.

**2. Cuando la fuerza mayor sea consecuencia de *impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada* de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente- incluyendo las adoptadas por protección de la salud pública- se aplica el procedimiento anterior. No obstante:**

– no es preceptiva la solicitud de informe a la ITSS;

– la empresa debe justificar la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente;

– la autoridad laboral autoriza el expediente limitaciones o impedimento de la actividad lo justifica.

### **c) Normas comunes a los *ERTES ETOP* y *Fuerza mayor temporal*.**

**1. La *reducción de jornada* por esta causa puede ser de entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que sea posible se deben **priorizar** las medidas de reducción frente a las de suspensión de contratos.**

**2. Junto con la notificación, comunicación o solicitud, la empresa debe **comunicar a la autoridad laboral** a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:**

– el periodo de aplicación de la medida;

– la identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE;

– tipo de medida 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.

**3. Durante el periodo de aplicación del expediente, se aplican las siguientes **limitaciones**:**

– la empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras informando a la RLT, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la TGSS.

– no pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

4. Si desarrollan acciones formativas pueden acceder a **beneficios en materia de cotización** y tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada para las empresas, en la siguiente cuantía (L30/2015 art.9.7 redacc RDL 32/2021):

– De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.

– De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.

– De 50 o más personas: 320 euros por persona.

La obtención de los beneficios en la cotización se condiciona al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de estos (LGSS disp.adic.39.10 redacc RDL 32/2021)

5. Durante el ERTE de suspensión o reducción se puede acceder a la prestación por desempleo (LGSS art.267 redacc RDL 32/2021).

6. Se prevé que la TGSS, el SEPE y la ITSS tengan **acceso** a través de los **procedimientos automatizados** que se establezcan a:

– todos los datos necesarios para la identificación y tipo del ERTE, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente;

– el tipo de medida a aplicar;

– el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo; y;

– el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora (ET disp.adic.26 redacc RDL 32/2021).

## **B. Mecanismo RED de flexibilidad o estabilización en el empleo.**

*Con vigencia desde el 31-12-2021 se incluye un nuevo precepto en el ET (art.47.bis) que crea el Mecanismo RED.*

## **1. Funcionamiento.**

*Este mecanismo permite que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. En todo caso, la reducción de jornada debe ser de entre un 10% y un 70%. Se computa sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.*

*Se regulan dos tipos de mecanismo, el sectorial y el cíclico y **requiere la activación del Consejo de Ministros**. Se establece una nueva prestación para los trabajadores afectados.*

### **Modalidades**

*a) **Cíclica**. Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.*

*b) **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. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.*

### **Puesta en marcha**

*La puesta en marcha de la medida requiere la activación del Mecanismo, a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el MTES y el MISSM, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Con carácter previo, debe informarse a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Cuando la **modalidad** sea **sectorial**, las organizaciones sindicales y más representativas a nivel estatal pueden solicitar la comisión tripartita del Mecanismo RED.*

*Las decisiones y consideraciones incorporadas en el Acuerdo del Consejo de Ministros en ningún caso pueden entenderse como justificación o aval para la adoptar medidas con relación al empleo o a las condiciones de trabajo.*

### **Procedimiento**

***A. Solicitud**. La reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo, una vez activado el mecanismo, se solicita voluntariamente por la empresa a la autoridad laboral. Cuando la modalidad sea sectorial, la solicitud debe acompañarse un plan **de recualificación** de las personas afectadas.*

**B. Tramitación.** Según establecido con carácter general (ET art.47.3 y 7 redacc. RDL 32/2021). No obstante, debe tenerse en cuenta las siguientes **particularidades**:

*a) La autoridad laboral debe remitir el contenido de la solicitud empresarial a la IITSS y recabar su informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos. El plazo para evacuar el informe es de 7 días improrrogables desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.*

*b) La autoridad laboral dicta la resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si no hay pronunciamiento expreso, se autoriza la medida.*

*c) Si el periodo de consultas concluye con acuerdo, la autoridad laboral autoriza la aplicación del mecanismo. Si concluye sin acuerdo, la autoridad laboral estima la solicitud si de la documentación aportada, deduce que concurre la situación cíclica o sectorial, desestimándola en caso contrario.*

### **Limitaciones**

Son las siguientes:

– La empresa puede **desafectar y afectar** a las personas trabajadoras en función de la recuperación de los niveles de actividad a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades (SEPE y TGSS) y previa información a la RLT.

– No se pueden realizar **horas extraordinarias**, establecer nuevas **externalizaciones** de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no se aplica cuando las personas en suspensión contractual o reducción de jornada no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información a la representación legal de los trabajadores.

### **Beneficios**

Se prevén los siguientes beneficios:

**A. Beneficios de cotización**, consistentes en exenciones sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta que se aplican en la siguiente cuantía:

*1. ERTE Mecanismo RED en su 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 inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior;
- 20% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.

2. **ERTE Mecanismo RED** en su modalidad **sectorial**: 40%. Estas exenciones únicamente se aplican si las empresas desarrollan **acciones formativas** (ET disp.adic.25 redacc RDL 32/2021).

Para obtener beneficios de cotización las empresas deben **mantener el empleo** de los afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación. En caso de incumplimiento, la empresa debe reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes (LGSS disp. adic 39ª. 10 redacc RDL 32/2021)

El **compromiso de mantenimiento del empleo** se entiende incumplido si se produce la extinción del contrato de trabajo, durante el periodo de 6 meses desde la finalización del periodo de referencia acordado o autorizado. Por el contrario, no se considera **incumplido** cuando:

- el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o 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 sea temporal y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

**B. Formación profesional.** Las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas cubiertas por el Mecanismo RED tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada. Su cuantía es la siguiente (L30/2015 art.9.7 redacc RDL 32/2021):

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.

– De 50 o más personas: 320 euros por persona.

**C. Medidas de protección social.** Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se benefician de las medidas en materia de protección social y tienen la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (LGSS disp.adic.41ª redacc RDL 32/2021)

### **Control y financiación del Mecanismo RED**

Corresponde a la ITSS colaborar para el desarrollo de **actuaciones efectivas de control** de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. A tal efecto, tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las exoneraciones y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

Para su **financiación** se constituirá, adscrito al MTES, un Fondo RED de flexibilidad y estabilización con la finalidad de atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. Serán **recursos** de este Fondo:

- los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial;
- las aportaciones que se consignen en los PGE;
- las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la UE orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo; y
- los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

## **2. Protección social del Mecanismo RED.**

Con vigencia desde el 31-12-2021 se regula la protección social del Mecanismo RED (LGSS disp.adic.41 redacc RDL 32/2021). Se trata de una prestación a la que pueden acceder las personas **trabajadoras por cuenta ajena**, cuando por aplicación de este mecanismo, vean suspendido su contrato o reducida su jornada temporalmente, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción. Para acceder a la prestación **no** es necesario acreditar un previo **periodo mínimo de cotización** a la Seguridad Social.



*La norma también se posibilita el acceso a la prestación a las personas que tengan la condición de **socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas** de trabajo asociado incluidas en el RGSS o RE con protección de la contingencia por desempleo.*

*Es necesario que la relación laboral o societaria se haya iniciado con anterioridad a la fecha de efectos de la resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del Mecanismo RED o a la fecha del inicio del procedimiento para su aplicación. Para acceder a la prestación es necesaria la inscripción de la persona trabajadora ante el SEPE de empleo competente.*

Los **requisitos** de la prestación son los siguientes:

**a) Es incompatible con:**

- la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo;*
- la prestación por cese de actividad;*
- la renta activa de inserción;*
- la obtención de otras prestaciones económicas de la SS, salvo que hubiesen sido compatibles con el trabajo;*
- la percepción de otra prestación del Mecanismo RED.*

*En caso de tener derecho a una de ellas, se puede optar por la que se estime más favorable. Asimismo, no es posible percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más mecanismos Red.*

**b) Respecto del **procedimiento** para la **solicitud y reconocimiento** de la prestación, debe seguir las siguientes **reglas**:**

*– La empresa deberá formular la **solicitud**, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. En la solicitud deben constar:*

- los datos de todas las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, necesarios para el reconocimiento del derecho;*
- la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral; y*
- en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.*

*De forma **transitoria**, y hasta que se desarrolle reglamentariamente, la empresa debe comunicar al SEPE los periodos de inactividad de los afectados por la suspensión o*

*reducción de las medidas adoptadas. El procedimiento para esta comunicación se regulará por la Dirección General del SEPE (RDL 32/2021 disp.trans.8ª).*

*– El **plazo** para la presentación de esta solicitud es de 1 mes, a computar desde la notificación de la resolución autorizando la aplicación del Mecanismo RED o desde el certificado de silencio administrativo. Si se presenta **fuera de plazo**, el derecho nace el día de la solicitud y la empresa debe abonar a la persona trabajadora el importe que le hubiese correspondido.*

*– La **base reguladora** es el promedio de las bases de cotización en la empresa por AT/EP, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días anteriores al inicio de la aplicación de la medida. Si no se acreditan 180 días, se calcula en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado.*

*– La **cuantía de la prestación** es del 70% de la base reguladora. La cuantía máxima no puede superar el 225% del IPREM incrementado en una sexta parte. Si la relación laboral es a tiempo parcial se determina en función del promedio de las horas trabajadas. Durante su aplicación, la empresa ingresa la aportación de la cotización que le corresponda y la entidad gestora ingresa la aportación del trabajador, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.*

*– Es **compatible** con la realización de otro trabajo a tiempo parcial. No obstante, no se deduce de su cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado.*

*– La **duración** se extiende hasta la finalización del periodo temporal de referencia dentro del que se aplica la suspensión del contrato o el porcentaje de reducción de jornada autorizados.*

*c) No se consumen las **cotizaciones previas no utilizadas** para el acceso a un derecho anterior. Asimismo, el tiempo de percepción de la prestación no se considera consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo. No obstante, este periodo no tiene la consideración de periodo de ocupación cotizada.*

*d) La prestación se **suspende** cuando se suspenda la relación laboral -por causa distinta del mecanismo RED-; y se **extingue** si se causa baja en la empresa por cualquier motivo, así como por imposición de sanción, en los términos previstos en la LISOS.*

*e) La **gestión** de estas prestaciones corresponde al SEPE. También le corresponde la gestión de las prestaciones indebidamente percibidas y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario. En caso de trabajadores pertenecientes al RE Mar, la competencia es del ISM.*

*f) La competencia sobre conocer sobre las resoluciones dictadas por la entidad Gestora le corresponde a la **jurisdicción social**.*

*g) Esta prestación se **financia** con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.*

### **3. Normas comunes ERTES ETOP, Fuerza mayor y Mecanismo RED.**

#### **a) Normas de cotización aplicables durante los ERTE.**

*Con vigencia desde el 31-12-2021 se modifica la LGSS para regular la cotización a la Seguridad Social durante los ERTE de suspensión y reducción de jornada, ya de carácter general o incluidos en el mecanismo RED, o en virtud de la resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. La nueva regulación es la siguiente (LGSS art.153.bis redacc RDL 32/2021):*

*– **Obligación de cotizar.** La empresa está obligada a ingresar las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. En caso de causarse la prestación por desempleo o de sostenibilidad asociada al Mecanismo RED, la obligación de ingresar la aportación del trabajador corresponde a la entidad gestora (LGSS art.273.2 y disp. adic. 10 redacc RDL 32/2021).*

*– **Base de cotización.** Es el promedio de las bases correspondientes a los 6 meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato, con independencia de su procedencia de dichas bases de cotización. Para su cálculo debe tenerse en cuenta el número de días en situación de alta durante el período de los 6 meses indicado. En caso de reducción temporal de jornada, debe reducirse en función de la jornada de trabajo no realizada.*

*– **No se aplican** las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.*

#### **b) Acciones formativas durante los ERTE**

*Con vigencia desde el 31-12-2021, regula la realización de acciones formativas durante los ERTE- tanto por causas ETOP y FM como los incluidos en el Mecanismo RED-.*

*Su **objetivo** es la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras (ET disp.adic.25 redacc RDL 32/2021)*

*Se prioriza el desarrollo de las **acciones formativas** dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y trabajadores, incluidas la adquisición de competencias*

*digitales. También se permite la realización de acciones formativas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la con la actividad desarrollada por la empresa.*

*Las acciones formativas pueden desarrollarse a través de cualquiera de los **tipos de formación** previstos - teleformación, presencial y mixta - (LO 5/2002; L 30/2015) y durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato en el ámbito de un ERTE o en tiempo de trabajo, con respeto a los descansos legalmente establecidos y al derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

### **c) Exenciones a la cotización**

*Desde el 31-12-2021 se establecen **beneficios en la cotización para** las empresas que durante la aplicación de los ERTE, tanto establecidos con carácter general, como incluidos en el Mecanismo RED, desarrollen acciones formativas (LGSS disp.adic.39 redacc RDL 32/2021) . Tendrán derecho a aplicar exenciones en la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta sobre la aportación empresarial (LGSS art.153.bis redacc RDL 32/2021).*

*La **cuantía** de las exenciones, dependiendo del **tipo de ERTE**, es la siguiente*

*a) ERTES por causas **ETOP**: 20%.*

*b) ERTES por fuerza mayor: 90%.*

*c) ERTES por fuerza mayor de **impedimento o limitación en la actividad normalizada** de la empresa: 90%.*

*d) ERTE Mecanismo **RED** en su 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 inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior;*

*– 20% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.*

*e) ERTE Mecanismo RED en su modalidad **sectorial**: 40%.*

*De tratarse de ERTES ETOP o de Mecanismo Red en su modalidad sectorial, estas exenciones únicamente se aplican si las empresas desarrollan **acciones formativas** (ET art.disp.adic.25).*

*Asimismo, se prevé que el Consejo de Ministros, atendiendo a la coyuntura macroeconómica general o la situación de determinado sector, pueda impulsar las modificaciones legales necesarias para **modificar los porcentajes** de las exenciones en la cotización establecidas o establecer la aplicación de estas exenciones a la cotización debida por las personas trabajadoras reactivadas, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso del Mecanismo RED.*

*Las **características** de los beneficios son las siguientes:*

*a) Se aplican respecto de las personas trabajadoras afectadas, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.*

*b) No tienen efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.*

*c) Se financian con cargo a los presupuestos de la Seguridad Social, de las MCSS, del SEPE y del FOGASA, respecto a las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.*

*d) Se aplican **por la TGSS** a instancia de la empresa. A tal efecto la **empresa, previamente, debe:***

*– **Comunicar** la identidad de las personas trabajadoras y el periodo de la suspensión o reducción de jornada;*

*– Presentar una de **declaración responsable**, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes devengo. Debe hacer referencia a:*

- a existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo;*
- al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones;*
- la obtención de la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.*

*De tratarse de **ERTES ETOP o de Mecanismo Red** en su modalidad sectorial, junto con la comunicación de la identificación de las personas afectadas y el periodo de suspensión o de reducción, debe presentarse una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de actividades formativas.*

*La **presentación de la declaración** debe producirse antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si se presenta en un momento*

posterior dentro del plazo reglamentario correspondiente, las exenciones únicamente se aplican a las liquidaciones presentadas con posterioridad, pero no a los periodos ya liquidados.

Las **comunicaciones y las declaraciones responsables** se realizan mediante la transmisión de los datos que establezca la TGSS, a través del Sistema RED. A su vez, la TGSS debe comunicar al SEPE la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones por la realización de acciones formativas, que debe verificar que la realización de las acciones formativas se realiza cumpliendo todos los requisitos.

e) En caso de **incumplimiento de las obligaciones formativas** (supuesto de ERTE ETOP o Mecanismo Red en su modalidad sectorial), el SEPE debe informar a la ITSS para que inicie los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones. En caso de acreditar el incumplimiento, la empresa debe ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes. Por el contrario, no procede el reintegro si la empresa acredita haber puesto a disposición de las personas trabajadoras las acciones formativas y esta no las ha realizado.

f) **Clausula de mantenimiento del empleo.** El mantenimiento de los beneficios en materia de cotización está condicionado al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE. Se considera **incumplido** si se produce la extinción del contrato de trabajo, durante el periodo de 6 meses desde la finalización del periodo de referencia acordado o autorizado. Por el contrario, **no** se considera **incumplido** cuando:

- el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o 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 sea temporal y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Las **consecuencias** del incumplimiento son que la empresa debe reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto

*de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previa comprobación por la ITSS.*