

Yolanda Valdeolivas

Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

El BOE de 12 de julio de 2023 publica el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (“**RD 608/2023**”). Su contenido desarrolla el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores (“**ET**”) que no establecía una regulación material y procedimental completa aplicable a estas medidas excepcionales de ajuste temporal de empleo activadas mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

De este modo, se viene a desarrollar el régimen general e integral de funcionamiento del Mecanismo RED, incorporado por la 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, fruto del acuerdo social tripartito. Afecta, pues a los ERTE solicitados para afrontar situaciones de carácter cíclico o sectorial mediante fórmulas de reducción de jornada o suspensión de contrato de trabajo que van anudadas a protección y beneficios sociales.

La norma entró en vigor el pasado 13 de julio, aunque no afecta a los expedientes iniciados antes de esa fecha, que seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su tramitación.

Las principales novedades que incorpora se refieren a los siguientes aspectos:

- (i) En la modalidad suspensiva, el contrato de trabajo podrá suspenderse cuando el cese de la actividad desarrollada afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.
- (ii) En la modalidad de reducción de jornada, la disminución temporal de la actividad laboral podrá computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual; en el caso de la jornada diaria, puede conllevar el cese de actividad durante un máximo de horas al día, mientras que la reducción semanal, mensual o anual cabe durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.
- (iii) En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos, no pudiendo concurrir sobre un mismo trabajador una combinación de ambas.
- (iv) Se prevén las diversas fases procedimentales, que arrancan de la comunicación empresarial de inicio y conformación de la comisión negociadora en representación de los trabajadores en el centro o centros afectados, en términos que remiten al art. 41.4 del ET, hasta la finalización del procedimiento con el acuerdo o desacuerdo en período de consultas y la resolución de la autoridad laboral, cuyo sentido será favorable de existir acuerdo con la representación de los trabajadores, pasando por las reglas de desarrollo que afectan al período de consultas y la actuación de la autoridad laboral, incluido el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se prevé como norma subsidiaria el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012.
- (v) Se desarrollan las garantías del Mecanismo RED para la protección social de los trabajadores afectados y los beneficios y obligaciones empresariales asociados: prestaciones por desempleo, exenciones en las cotizaciones sociales, acciones formativas, compromiso de mantenimiento del empleo vinculado a dichas

exenciones en los seis meses siguientes y límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones de actividad.

- (vi) Se determina el régimen de funcionamiento del Fondo RED, así como su gestión financiera y administración, para asegurar sus recursos económicos y sostenibilidad futura para atender a los costes del Mecanismo RED.
- (vii) Se constituye y designan los miembros de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED sectorial, como órgano colegiado y participativo de seguimiento de dichas medidas laborales, así como de la Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED.
- (viii) Se establecen normas específicas en materia de desempleo, para homogeneizar la tramitación y abono de las prestaciones aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.
- (ix) Se clarifica la competencia para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, modificando el RD 928/1998, al tiempo que se adapta esta última norma a las modificaciones fruto de la reforma laboral de 2021 operadas en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada.
- (x) Se modifica el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, añadiendo una relevante disposición adicional sexta relativa al cierre definitivo de uno o más centros de trabajo que afecten a 50 o más trabajadores, **obligando a la empresa a comunicar de forma obligatoria a la autoridad laboral competente y con una antelación de al menos 6 meses, la intención de cierre**; de no ser posible observar ese preaviso, la notificación deberá realizarse tan pronto como lo fuese, justificando las razones del retraso. Además, la empresa ha de **remitir copia a las organizaciones sindicales** más representativas y representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.

CONTACTOS



Yolanda Valdeolivas
Of Counsel de Laboral,
compensación y beneficios
yvaldeolivas@perezllorca.com
T. +34 91 389 01 80

www.perezllorca.com | Madrid | Barcelona | London | New York | Brussels | Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 19 de julio de 2023 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca

