



CIRCULAR LABORAL 30/2023

14 de julio de 2023

REAL DECRETO 608/2023, DE 11 DE JULIO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO: RESUMEN PRÁCTICO.

Raül Sala Cuberta
Judit Figueras Mousnier
Abogados

Como ya comentábamos en nuestra [Circular 34/2021](#), por medio del 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, se creó el denominado “*Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo*” (artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores -ET-), el cual constituye una medida de flexibilización y estabilización del empleo, activándose por el Consejo de Ministros para un sector de la economía o por un ciclo temporal determinado. Las medidas que se pueden autorizar a las empresas solicitantes son la suspensión temporal del contrato de trabajo o la reducción de la jornada de las personas trabajadoras.

Si bien el precitado artículo 47 bis ET contiene el régimen general de funcionamiento del Mecanismo Red, éste no alcanzaba la regulación de sus aspectos materiales y procedimentales, siendo necesario efectuar un desarrollo reglamentario que posibilitase el funcionamiento efectivo de dicho Mecanismo.

Por ello, el pasado miércoles 12 de julio, se publicó, en el BOE nº 165, el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, (en adelante, RD 608/2023), por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Norma que venimos a comentar en esta nueva Circular.

De este modo, se dota de un régimen jurídico completo al Mecanismo RED en lo que se refiere a sus diversos elementos, tales como el procedimiento para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, los beneficios en la cotización a la Seguridad Social, las competencias sobre su gestión o la gobernanza del mecanismo y sus garantías, entre otras.

Adicionalmente, **y de especial trascendencia para las organizaciones, este RD viene a modificar también el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo (aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre), en el sentido de obligar a las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras, a informar de tal medida a la autoridad laboral competente y a los sindicatos más representativos con una antelación de -ni más ni menos- 6 meses a la comunicación/inicio del período de consultas.** Lo analizamos más a fondo en el punto G) de la presente Circular laboral.

A continuación, pasamos a resumir -como siempre, de una forma práctica y sintética- las principales novedades laborales de este Real Decreto (30 páginas en las que constan IV capítulos, integrándose 30 artículos, 1 disposición adicional, 3 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 6 disposiciones finales):

A) Objeto, entrada en vigor, ámbito de aplicación y régimen legal supletorio.

- ❖ **Objeto:** Desarrollar el artículo 47.bis ET, relativo al Mecanismo RED.
- ❖ **Entrada en vigor:** Jueves, 13 de julio de 2023.
- ❖ **Ámbito de aplicación:** A los procedimientos cuya comunicación empresarial de inicio se produzca después de su entrada en vigor, esto es, pues, a partir del 13 de julio de 2023. (Disposición transitoria primera).
- ❖ **Régimen legal supletorio:** En todo lo no previsto en el RD 608/2023 se aplicará la regulación del procedimiento de tramitación de los despidos colectivos y ERTE,s contenida en 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. (Disposición adicional única).

B) Modalidades, activación y medidas aplicables del Mecanismo RED.

- ❖ **Modalidades:** Como ya destacamos en nuestra [Circular 34/2021](#), son dos las modalidades en que puede activarse el Mecanismo RED:

- ✓ **Una modalidad cíclica (artículo 47 bis. 1, letra a) ET**: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización y cuya duración máxima será de 1 año;
- ✓ **Y una modalidad sectorial (artículo 47 bis. 1, letra b) ET**: cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional. En este segundo supuesto la duración de esta medida será de un año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una -total máximo de 24 meses-.
- ❖ **Activación**: La activación del Mecanismo RED se realizará por acuerdo del Consejo de Ministros, conforme a lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 47 bis ET y previa información a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.
- ❖ **Medidas aplicables**: Una vez activado el mecanismo RED, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral competente por razón del territorio la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el mecanismo. Más concretamente:
 - ✓ El contrato de trabajo podrá suspenderse cuando el cese de la actividad que venía desarrollando la persona trabajadora afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.
 - ✓ Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de la actividad laboral, que podrá computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
 - ✓ Durante la aplicación de un ERTE derivado del Mecanismo RED, cada persona trabajadora solamente podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa.
- ❖ **Comisión Paritaria del Mecanismo RED**: Cabe destacar que, en el ámbito de la modalidad de Mecanismo RED Sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Economía Social la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED.

Esta Comisión es un órgano colegiado interministerial que debe reunirse en el plazo de 15 días desde que se efectúe la citada solicitud. Ello con la finalidad de analizar la existencia de los anteriormente señalados cambios, así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

C) Procedimiento para solicitar la aplicación del Mecanismo RED.

El Capítulo II del Real Decreto 608/2023 tiene una dimensión procedimental y regula los trámites que han de seguir las empresas que deseen acogerse al Mecanismo RED. A continuación, destacamos los aspectos más relevantes del mismo:

1. Iniciación, desarrollo e instrucción del procedimiento:

- ❖ La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes legales su intención de iniciar el procedimiento, a los efectos de la conformación de la comisión negociadora para el desarrollo del periodo de consultas, cuya duración máxima será de 15 días o de 7 días en supuestos de empresas con plantillas inferiores a 50 personas trabajadoras.
- ❖ La constitución y funcionamiento de la comisión negociadora se regirá por lo establecido en el artículo 41.4 ET (relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), siendo el plazo máximo para su constitución de 5 días desde la fecha de la comunicación empresarial o de 10 días en caso de que los centros de trabajo afectados no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras.
- ❖ Constituida la comisión representativa o transcurrido el plazo máximo para su constitución, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas, que debe ir acompañada de una memoria explicativa y debe incluir la siguiente documentación:
 - ✓ Documentación acreditativa de la situación temporal, cíclica o sectorial, que concurre en la empresa.
 - ✓ Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.
 - ✓ Identificación de las personas trabajadoras incluidas y afectadas por el procedimiento.
 - ✓ El tipo de medida que se va a aplicar respecto de cada persona trabajadora y el porcentaje máximo de la reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contratos que se pretenda aplicar.

- ✓ En el ámbito de la modalidad sectorial, un plan de recualificación de las personas afectadas.
- ✓ Copia de la comunicación empresarial de inicio del procedimiento.

De forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas, la Empresa presentará ante la autoridad laboral solicitud de autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED.

- ❖ Una vez recibida dicha solicitud, la autoridad laboral dará traslado inmediato de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recabando simultáneamente el informe preceptivo de la citada Inspección, que deberá pronunciarse sobre la concurrencia en la empresa de la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED.

2. Finalización del periodo de consultas:

- ❖ Finalización con acuerdo: en el plazo de 15 días naturales desde la finalización del periodo de consultas, si este concluye con acuerdo, la empresa lo remitirá íntegramente a la autoridad laboral, que dictará resolución en el plazo de 7 días naturales a contar desde la comunicación empresarial autorizando la aplicación del Mecanismo RED en los términos fijados en el acuerdo.

Si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, operará el “*silencio positivo*”, entendiéndose autorizada la aplicación del Mecanismo RED en los términos fijados en el acuerdo entre las partes.

Cabe la posibilidad de prórroga, si bien en ningún caso podrá superar el límite establecido en el acuerdo de activación y deberá ser tratada en un período de consultas de duración máxima de 5 días.

- ❖ Finalización sin acuerdo: en el plazo de 15 días naturales desde la finalización del periodo de consultas, si este concluye sin acuerdo, la empresa comunicará a la autoridad laboral y a la representación legal de las personas trabajadoras su decisión final sobre la aplicación del mecanismo RED. La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 7 días naturales a contar desde la comunicación empresarial, estimando o desestimando la solicitud empresarial.

Si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, operará el “*silencio positivo*”, entendiéndose autorizada la aplicación del Mecanismo RED en los términos de la decisión final comunicada por la empresa, sin perjuicio de la revisión que pudiera proceder.

D) Garantías del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

1. Protección de las personas trabajadoras:

Las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED se beneficiarán, previa solicitud colectiva, de las medidas en materia de protección social previstas en la Disposición adicional 41 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS.)

2. Beneficios empresariales en la cotización a la Seguridad Social aplicables al Mecanismo RED:

Se contemplan beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las empresas que se acojan a este Mecanismo RED, si bien -como veremos más adelante- condicionados a la realización de acciones formativas en favor de los afectados, así como al compromiso del mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectas.

De este modo, durante la aplicación del mecanismo RED, las empresas se beneficiarán de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta en los términos que establece la Disposición adicional 44.1, letras d) y e), de la LGSS, dependiendo de la modalidad:

❖ **Mecanismo RED en su modalidad Cíclica (artículo 47 bis. 1., letra a), ET):**

- ✓ Exención del 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;
- ✓ Exención del 30%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anteriormente señalado;
- ✓ Exención del 20%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación de dicho plazo.

❖ **Mecanismo RED en su modalidad Sectorial (artículo 47 bis. 1., letra b), ET):**

- ✓ Exención del 40%.

2.1. Condicionantes a los beneficios extraordinarios para las empresas:

- ❖ **Acciones formativas:** Como se ha expuesto anteriormente, estas exoneraciones están condicionadas al hecho de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refieren la Disposición adicional 25 del ET y el artículo 20 del RD 608/2023, en los siguientes términos:

- ✓ Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito del mecanismo RED o durante el tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran 6 meses desde la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED.
 - ✓ El Servicio Público de Empleo Estatal verificará la realización de las acciones a realización de las acciones formativas, conforme a todos los requisitos establecidos. Cuando de la verificación realizada se deduzca que no se han realizado las acciones formativas, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de la extensión de las actas de infracción y liquidación que correspondan.
 - ✓ No obstante, cuando la empresa acredite haber puesto a disposición de las personas trabajadoras las acciones formativas, no estará obligada al reintegro de las exenciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado.
- ❖ **Compromiso de Mantenimiento del empleo:**
- ✓ Las anteriormente referidas exenciones en la cotización están -también- condicionadas a que las empresas mantengan el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED autorizado, debiendo, en caso de incumplimiento de dicho compromiso, reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas.
 - ✓ No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo.

E) Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.

Durante la aplicación del Mecanismo RED no podrán realizarse horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas. Sí cabe la concertación de contratos formativos siempre que estas personas contratadas bajo la citada modalidad no desempeñen funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por el Mecanismo RED.

F) Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

El Capítulo IV del RD 608/2023 establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, (en adelante, Fondo RED). A continuación, destacamos los aspectos más relevantes del Fondo RED:

- ✓ Se trata de un fondo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social carente de personalidad jurídica que se rige por lo dispuesto en el art. 47 bis.6. ET.
- ✓ El Fondo RED tiene como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de las modalidades cíclica y sectorial del Mecanismo RED, dedicándose con carácter exclusivo y excluyente a la financiación del Mecanismo RED.
- ✓ Su gestión se iniciará una vez se haya producido la primera dotación en los términos previstos en el artículo 27 del RD 608/2023.

G) Obligación de notificación previa en los supuestos de ERE con cierre de uno o varios centros de trabajo.

El RD 608/2023, introduce -mediante la Disposición final tercera- una modificación muy relevante del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo (ERE) y de suspensión de contratos y reducciones de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Este reglamento se ve modificado, por lo que aquí nos interesa, en los siguientes términos:

- ✓ **Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo, con una antelación mínima de 6 meses a la comunicación de inicio del periodo de consultas.**
- ✓ En el caso de que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo de preaviso mínimo de 6 meses establecido.
- ✓ Dichas empresas remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las 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.

Muy importante novedad, realmente desvinculada del contenido global del RD que venimos comentando pero que, en caso de incumplimiento, no resultará descartable el riesgo de nulidad de ERE por defectos formales en su tramitación.

En el link adjunto acompañamos texto íntegro del RD 608/2023:

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/07/12/pdfs/BOE-A-2023-16158.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Judit Figueras Mousnier

Email: jfigueras@ortega-condomines.com