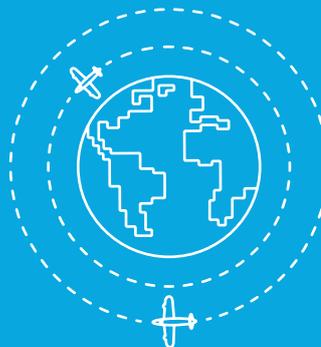


RSM Alert

Julio de 2023



MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

NOVEDADES LEGISLATIVAS ESTABLECIDAS EN EL RD 608/2023, DE 11 DE JULIO

Preámbulo

- El día 30 de diciembre de 2021 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el **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**.
- Dicho Real Decreto-ley introdujo un nuevo artículo 47 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula el **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**, el cual se configura como «un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo».
- La finalidad de este mecanismo es **atender las necesidades de naturaleza macroeconómica (cíclica o sectorial) que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal**, circunstancias ambas habilitadoras de su activación, previa declaración mediante acuerdo del Consejo de Ministros:
 - **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 o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

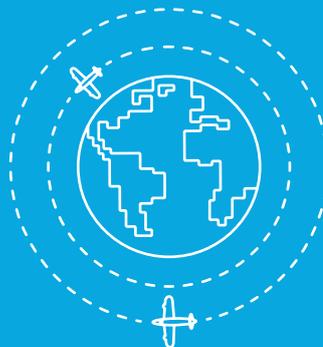
El miércoles 12 de julio de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Objeto del RD 608/2023, de 11 de julio

- Desarrollo del régimen jurídico del Mecanismo RED y estabilización del empleo previsto en el art. 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, regulando:
 - **Procedimiento** para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos,
 - **Competencias** sobre su gestión,
 - **Gobernanza del mecanismo y sus garantías** (protección de las personas trabajadoras, beneficios en la cotización a la Seguridad Social, acciones formativas, compromiso de mantenimiento del empleo, límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones),
 - **Beneficios en materia de Seguridad Social**

RSM Alert

Julio de 2023



Entrada en vigor

- A partir del 13/07/2023, aplicándose exclusivamente a los despidos colectivos y expedientes de regulación de empleo iniciados a la fecha de entrada en vigor del RD 608/2023.

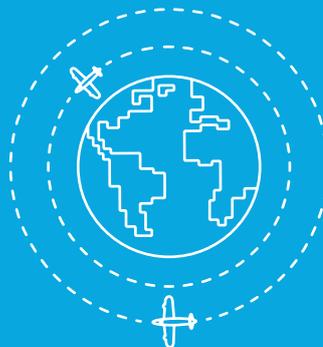
1. Procedimiento

I. Iniciación

- Mediante **comunicación empresarial** dirigida a los trabajadores o a sus representantes, informándoles de su intención de iniciar el procedimiento.
- Constitución de la **comisión representativa**, en el plazo máximo de **5 días**, a contar desde la referida comunicación, **salvo que alguno de los centros afectados no cuente con representantes legales de los trabajadores**, en cuyo caso, el plazo será de **10 días**.
- Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la empresa procederá a la **comunicación formal de apertura del periodo de consultas** a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, acompañando copia de la siguiente **documentación**:
 - Documentación acreditativa de la **conurrencia de la situación cíclica o sectorial** en la empresa.
 - Periodo de aplicación de las medidas de **reducción de jornada o suspensión de contratos**.
 - Identificación de los **trabajadores afectados**, así como los **criterios tenidos en cuenta para su designación**.
 - **Tipo de medida a aplicar respecto a cada trabajador, y porcentaje o número máximo de días de suspensión y/o reducción**
 - **Plan de recualificación** (en el supuesto de la modalidad sectorial).
 - Copia de la **comunicación de intención de inicio del periodo de consultas**.
 - **Memoria explicativa** de las causas.
- Simultáneamente, la empresa solicitará por escrito la **emisión de informe** a que se refiere el **artículo 64.5 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores**.
- **La solicitud deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente**, simultáneamente a la comunicación de apertura del periodo de consultas, a través de la Sede Electrónica correspondiente, acompañando la siguiente **documentación**:
 - Copia de la **comunicación de intención de inicio del periodo de consultas**.
 - Copia de la **comunicación formal de apertura del periodo de consultas**, acompañada de la documentación anteriormente expresada.

RSM Alert

Julio de 2023



2. Desarrollo del procedimiento

I. Periodo de consultas

- Duración: la **duración máxima** del periodo de consultas dependerá del número de empleados con el que cuenta la empresa en cuestión:
 - Empresas de **50 empleados o más**: duración **máxima de 15 días**
 - Empresas **de menos de 50 empleados**: duración **máxima de 7 días**

En ambos casos será ampliable mediante acuerdo expreso de la comisión negociadora, que deberá comunicarlo a la Autoridad Laboral con carácter previo a la finalización del plazo inicial.

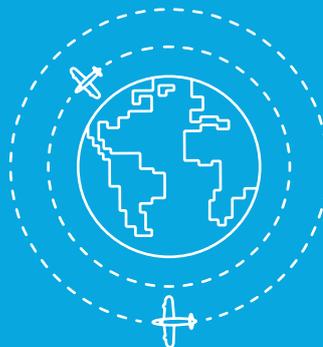
- Las partes deberán negociar de **buena fe** con vistas a la consecución **de un acuerdo que requerirá la conformidad de la mayoría** de los miembros de los representantes legales o, en su caso, de la comisión representativa.
- Se podrá sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje, mediante acuerdo, en cualquier momento, entre la empresa y la representación de los trabajadores

II. Instrucción del procedimiento:

- Actuaciones de la **Autoridad Laboral**:
 - Habrá que **requerir su autorización** mediante solicitud que reúna los requisitos que se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.
 - En caso de no reunir los requisitos se requerirá al interesado para que **subsane en un plazo de diez días**, de no hacerlo se procederá al archivo de expediente.
 - Una vez recibida la solicitud se dará **inmediato traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** para que **emita el correspondiente informe** que versará sobre los extremos de la comunicación empresarial y la concurrencia en la empresa de la situación prevista en el acuerdo de activación.
 - La Autoridad Laboral dispondrá de un plazo máximo de **siete días para requerir cuantos informes adicionales consideren necesarios**.
 - La Autoridad Laboral **velará por la efectividad del periodo de consultas** pudiendo hacer advertencias y recomendaciones que serán emitidas por escrito tanto a las partes como a la ITSS.
 - Asimismo, y a petición de cualquiera de las partes o por iniciativa propia, la Autoridad Laboral podrá realizar **actuaciones de asistencia o de mediación a la comisión negociadora**, pudiendo contar con la asistencia y el apoyo de la ITSS para este último fin.

RSM Alert

Julio de 2023



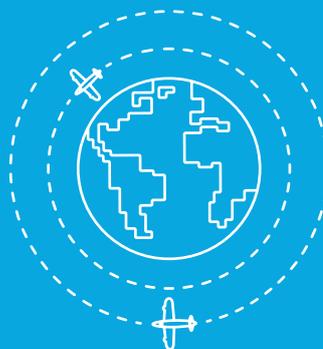
3. Finalización del procedimiento

I. Finalización con acuerdo

- Contenido mínimo y condiciones esenciales del acuerdo:
- La empresa deberá entregar el **contenido íntegro del acuerdo junto con las actas a la Autoridad Laboral en un plazo máximo de 15 días** desde la finalización del periodo de consultas. Tanto el acuerdo como las actas deberán estar firmadas por todas las personas integrantes de la comisión negociadora.
- El **acuerdo** remitido **deberá incorporar**:
 - Las personas, grupos profesionales, puestos y, en su caso, niveles salariales, **afectados por la medida**.
 - Indicación del **tipo de medida** acordada.
 - **Fecha de efectos**.
 - **Periodo de aplicación** de las medidas acordadas.
 - En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, el **plan de recualificación**, que podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas correspondientes.
- Actuaciones de la Autoridad Laboral en caso de acuerdo tras el periodo de consultas:
 - La Autoridad Laboral procederá a dictar **resolución en el plazo de 7 días naturales autorizando la aplicación del Mecanismo RED, entendiéndose el silencio administrativo en sentido positivo**.
 - El **acuerdo es de carácter vinculante para la Autoridad Laboral** que se limitará a **examinar si se ha observado el procedimiento y a constatar** que no ha habido **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho**. En caso de apreciar alguno de éstos, remitirá el acuerdo, con suspensión del plazo para emitir resolución, a la autoridad judicial para su posible declaración de nulidad.
- Prórroga:
 - **La empresa podrá comunicar** a la representación de los trabajadores con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una **propuesta de prórroga de las medidas** acordadas que en ningún caso superar el límite establecido en el acuerdo de activación.
 - **Se debatirá la necesidad de ésta** en un periodo de consultas de un **máximo de 5 días**, que podrá ser ampliado mediante acuerdo expreso y que deberá ser comunicado a la autoridad laboral competente con carácter previo a su efectividad.
 - El **acuerdo o la decisión empresarial** deberá ser **comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días naturales, surtiendo efectos** desde el día siguiente al del fin del periodo inicialmente pactado, **sin necesidad de autorización** por parte de la autoridad laboral.

RSM Alert

Julio de 2023



- Contenido mínimo y condiciones esenciales de la comunicación empresarial:
 - La empresa deberá **comunicar su decisión final, junto con las actas debidamente firmadas, a la Autoridad Laboral y a la representación legal de los trabajadores, en un plazo máximo de 15 días naturales** desde la finalización del periodo de consultas.
- Contenido mínimo y condiciones esenciales de la comunicación empresarial:
 - La comunicación final deberá contener, como mínimo:
 - Las personas, grupos profesionales, puestos y, en su caso, niveles salariales, **afectados por la medida.**
 - Indicación del **tipo de medida** acordada.
 - **Fecha de efectos.**
 - **Periodo de aplicación** de las medidas acordadas.
 - En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, **el plan de recualificación**, que podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas correspondientes.
- Actuaciones de la Autoridad Laboral en caso de acuerdo tras el periodo de consultas:
 - La Autoridad Laboral **dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial en el plazo de 7 días**, entendiéndose el **silencio administrativo como positivo, en este caso.**
 - **La autorización deberá ser motivada y congruente y se dará cuando de la documentación obrante se desprenda la situación cíclica o temporal en la empresa**, además de haberse recogido el contenido mínimo en la comunicación empresarial.

1. Protección de las personas trabajadoras:

- Los trabajadores afectados tendrán derecho a aquellas medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional 41ª de la Ley General de la Seguridad Social.
- Tendrán también 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.

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

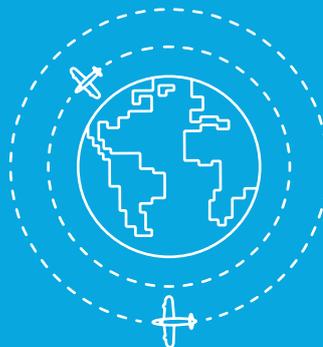
- Las empresas se beneficiarán de exenciones en la cotización a la Seguridad Social recogidas en la disposición adicional 44ª de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas (1 de 2):

- Durante la duración de las medidas empresariales de suspensión o reducción de jornada, las empresas deberán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por dichas medidas, que tendrán como objetivo la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.

RSM Alert

Julio de 2023



- El compromiso de la empresa en la realización de éstas es un requisito para aplicar la exención.

II. Finalización sin acuerdo

- Contenido mínimo y condiciones esenciales de la comunicación empresarial:
 - La empresa deberá **comunicar su decisión final, junto con las actas debidamente firmadas, a la Autoridad Laboral y a la representación legal de los trabajadores, en un plazo máximo de 15 días naturales** desde la finalización del periodo de consultas.
- Contenido mínimo y condiciones esenciales de la comunicación empresarial:
- La **comunicación final** deberá contener, como mínimo:
 - Las personas, grupos profesionales, puestos y, en su caso, niveles salariales, **afectados por la medida**.
 - Indicación del **tipo de medidas** que se pretenden tomar.
 - **Fecha de efectos**.
 - **Periodo de aplicación** de las medidas acordadas.
 - En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, **el plan de recualificación**, que podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas correspondientes.
- Actuaciones de la autoridad laboral de no existir acuerdo durante el periodo de consultas:
 - La Autoridad Laboral **dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial en el plazo de 7 días, entendiéndose el silencio administrativo como positivo**, en este caso.
 - La **autorización deberá ser motivada y congruente y se dará cuando de la documentación obrante se desprenda la situación cíclica o temporal en la empresa**, además de haberse recogido el contenido mínimo en la comunicación empresarial.

Garantías del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo

1. Protección de las personas trabajadoras:

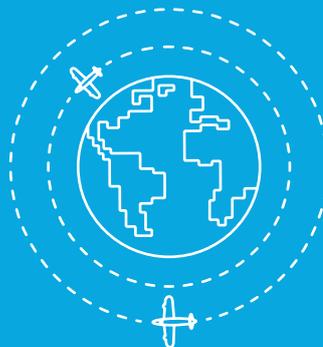
- I. Los trabajadores afectados tendrán derecho a aquellas medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional 41ª de la Ley General de la Seguridad Social.
- II. Tendrán también la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

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

Las empresas se beneficiarán de exenciones en la cotización a la Seguridad Social recogidas en la disposición adicional 44ª de la Ley General de la Seguridad Social.

RSM Alert

Julio de 2023



3. Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas

- Durante la duración de las medidas empresariales de suspensión o reducción de jornada, las empresas deberán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por dichas medidas, que tendrán como objetivo la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.
- El compromiso de la empresa en la realización de éstas es un requisito para aplicar la exención.
- Las acciones deberán desarrollarse durante la aplicación de las medidas o durante el tiempo de trabajo y, en todo caso, antes de 6 meses desde la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED.
- La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones previstas. Éste último verificará la realización de las acciones formativas. **En caso de que se deduzca que no se han realizado estas acciones formativas**, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la ITSS a efectos de la **extensión de las actas de infracción y liquidación que corresponda**.

4. Compromiso de mantenimiento del empleo

- Se deberá mantener el empleo de las personas trabajadoras afectadas por las medidas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED autorizado.
- Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exonerada en relación con la persona trabajadora.
- **No se considerará incumplido** este compromiso 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. Tampoco se considerará incumplido por el **fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo**, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- En particular, en el caso de **contratos temporales**, **no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación**.

5. Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones:

- Durante la aplicación efectiva del Mecanismo RED **no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, excepto en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan por razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas** a aquellas, previa información a la RLT.

RSM Alert

Julio de 2023



- Se podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no desempeñen funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre:

La disposición adicional sexta del Real Decreto establece la **obligación, en caso de cierre de unos o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más trabajadores, de notificar esta circunstancia al Autoridad Laboral competente.**

Esta notificación se realizará a través de los medios electrónicos correspondientes, con una **antelación mínima de seis meses**. En caso de que no sea posible observar esta antelación mínima, se deberá realizar tan pronto como **sea posible y justificando las razones por las que no se ha podido respetar el plazo establecido.**

Para más información: ready@rsm.es
www.rsm.es