

Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

-Resumen. Entrada en vigor 13 de julio de 2023-

CÓDIGO DEL INFORME: 2023_104

El **Mecanismo RED** fue introducido en el **Real Decreto-ley 32/2021 (Reforma Laboral)** y modificó el **Estatuto de Los Trabajadores en su artículo 47 bis**.

Recordemos que el Mecanismo, contempla **dos modalidades para la suspensión de contratos y reducción de jornada**, a saber:

Modalidad **Cíclica**: con **carácter general cuando la coyuntura macroeconómica lo aconseja**, deben adoptarse instrumentos de estabilización con una **duración máxima de un año**.

Modalidad **Sectorial**: Dentro de un **sector o varios existan cambios con carácter permanente, en el cual harían falta procesos de recualificación o transición profesional** de las personas trabajadoras, con una **duración máxima de un año pudiendo ser ampliable con dos prórrogas de seis meses cada una**.

Este Real Decreto (RD en adelante), viene a regular entre otras, cuáles son las bonificaciones empresariales en cotizaciones, las acciones formativas y el sometimiento al mantenimiento del empleo. En definitiva, **las empresas que se acogen a este mecanismo, podrán voluntariamente disfrutar de bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social siempre y cuando desarrollen actividades formativas**.

Asimismo, la norma viene a desarrollar el procedimiento para pedir la ayuda con la garantía de participación de los interlocutores sociales y será la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el organismo competente para determinar el cumplimiento de los requisitos.

El RD se divide en La norma se compone de las siguientes partes:

- El **capítulo I** explica cómo funciona el mecanismo designando la **Comisión Tripartita como órgano colegial** para servir de instrumento participativo y de seguimiento del funcionamiento del Mecanismo RED sectorial.
- El **capítulo II** regula los trámites y las normas sobre iniciación, desarrollo, requisitos del periodo de consultas, instrucción y finalización. Se incorpora el contenido mínimo y condiciones esenciales del acuerdo y las actuaciones de la autoridad laboral. También se regulan las prórrogas y la vigencia de las medidas. En adición, se explica la finalización sin acuerdo del período de consultas y la interposición de recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social.
 - El periodo de consultas tendrá una duración máxima de quince días. En el supuesto de empresas con plantillas de menos de cincuenta personas trabajadoras, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

Esta duración máxima podrá ser ampliada mediante acuerdo expreso al respecto en el seno de la comisión negociadora, trasladado a la autoridad laboral competente con carácter previo a la finalización de la duración máxima.

- La autoridad laboral competente será la de la Comunidad Autónoma siempre que todos los centros de trabajo afectados o las personas adscritas se encuentren en centros de trabajo que desarrollen su actividad en el territorio de la comunidad
- El **capítulo III regula principalmente los derechos de protección de las personas trabajadoras y cobro de prestaciones, incompatibilidad de horas extraordinarias y acciones formativas**.
 - **El cobro de prestaciones será para:**
 - Personas trabajadoras por cuenta ajena, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social
 - Socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo
 - Incompatible con:
 - Subsidios por desempleo
 - Prestación por cese de actividad y
 - Renta Activa de Inserción
 - Otra prestación por el Mecanismo RED.
- El **capítulo IV estipula** el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Comisión Tripartita

Su funcionamiento se dispone según los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Composición y designación de miembros:

“a) La presidencia será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

b) Una vicepresidencia, que será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

c) Cuatro vocalías designadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Las personas titulares de las vocalías serán nombradas y cesadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de la respectiva organización empresarial o sindical.

d) La secretaria de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, será ejercida por una persona funcionaria con rango de Subdirector General, designada por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.”

Modificaciones relevantes introducidas en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

1. El RD 1483/2012 tendrá con efecto sobre esta norma, **carácter supletorio en todo lo no previsto en ella.**
2. **Modifica el artículo 16 en el cual se regula Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** Con la redacción anterior, la regulación era más bien arbitraria en cuanto a la elección de suspensión de contrato o reducción de jornada. Con la modificación introducida, se debe priorizar la reducción de jornada sobre la suspensión de contrato siempre que sea viable. Una persona trabajadora sólo puede estar afecta exclusivamente por una de ellas.
3. **Se añade un título, el Título IV Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por fuerza mayor¹**
 - a. **Estipula los beneficios en las cotizaciones a las que pueden acogerse las empresas:**
 - i. Expedientes en **modalidad cíclica:**
 1. El 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.

¹ Sólo se exponen los beneficios en las cotizaciones de los expedientes del Mecanismo RED que específicamente regula el Real Decreto objeto de este documento.

2. El 30 %, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo anterior.
3. El 20 %, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo anterior.
- ii. Expedientes en **modalidad sectorial**:
 1. El 40% a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- b. **Las exenciones previstas resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y podrán ser modificadas por Consejo de Ministros.**
 - i. **Se dará prioridad en acciones formativas en necesidades reales de las empresas y competencias digitales.**
 - ii. Se desarrollarán durante el periodo de aplicación del expediente, siempre en todo caso seis meses antes de la finalización del mismo.
- c. **Compromiso del Mantenimiento del Empleo**
 - i. Durante los **6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación del expediente.**
 - ii. El compromiso **no será necesario si**:
 1. El contrato se extingue por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
 2. Fin llamamiento personas contrato fijo-discontinuo.
- d. **Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones**
 - i. **Durante la aplicación del expediente no podrán:**
 1. Realizarse horas extraordinarias
 2. Nuevas contrataciones
 3. Realizarse externalización de la actividad
 4. Lo anterior se exceptúa si las nuevas contrataciones o externalizaciones no pueden ser realizadas por personas trabajadoras afectadas en el expediente por razones de cualificación y/o capacitación.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 14 de julio de 2023