

# Desarrollo reglamentario del Mecanismo red y de los ERTES



Julio 2023

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero

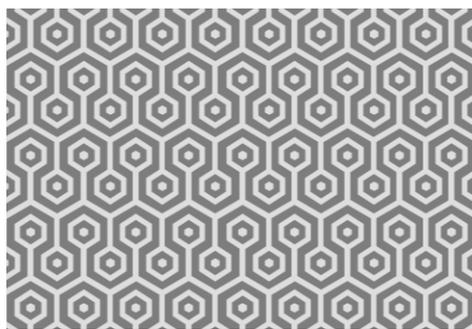
Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

### Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

La conocida como reforma laboral de 2021 se puso en marcha con 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, que introdujo cambios radicales, tanto por el alcance de los cambios como por ser capaz de cambiar tendencias muy consolidadas en España. Supuso un verdadero cambio de tendencia, y no terminó con su aprobación, sino que ha sido continuado por otras normas posteriores que se han centrado en la mejora de las condiciones y los derechos de las personas que trabajan. Pero además el RDL 32/2021 contenía un verdadero “programa normativo”, numerosas referencias a otras normas de desarrollo de sus disposiciones que aparecían a lo largo de los nuevos artículos que se introducían en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET). Muchas de ellas no se han aprobado todavía. Entre otras, faltaba la norma que acaba de publicarse en el BOE, el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Esta denominación no es del todo correcta, pues esta norma tiene una función más amplia que la que su título sugiere: ordena reglamentariamente el Mecanismo RED, por supuesto; pero también desarrolla la regulación de otra

figura, el ERTE, cuya regulación está en otra norma, 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. Esta norma experimentó alguna modificación en el RDL 32/2021, pero le faltaban mayores ajustes, que ahora se producen. La disposición final séptima de este RDL había atribuido al Gobierno la competencia para realizar este desarrollo normativo. Según su exposición de motivos, esta norma se aprueba *“dotando al Mecanismo RED de un régimen jurídico completo, en lo que se refiere a sus diversos elementos: el procedimiento para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, las competencias sobre su gestión, la 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—.”* Con esta regulación este Mecanismo *“consolida así su carácter estructural, sucediendo a los expedientes de regulación temporal de empleo conocidos como ERTE”*, en las palabras del Gobierno al presentar esta medida.



Tiene toda la lógica que ambas figuras se traten de manera conjunta, pues tienen mucho en común: las dos son manifestaciones de flexibilidad interna, el tipo de flexibilidad por el que ha apostado claramente el Derecho del Trabajo del Siglo XXI; ambas son instrumentos de adaptación para las empresas, que a la vez permiten garantizar la salvaguardia del empleo; en uno y otro caso se utilizan los mismos mecanismos jurídicos, la suspensión del contrato de trabajo y la activación de la prestación por desempleo; y, sobre todo, estas dos figuras representan la continuidad del Derecho de la emergencia COVID-19, pues aunque no surgen exactamente en este momento histórico, sí fue en éste cuando se comprobó su utilidad y se apostó decididamente por ellas. Las hemos heredado de las medidas de ajuste contra la pandemia, y están a nuestra disposición para otras situaciones futuras.

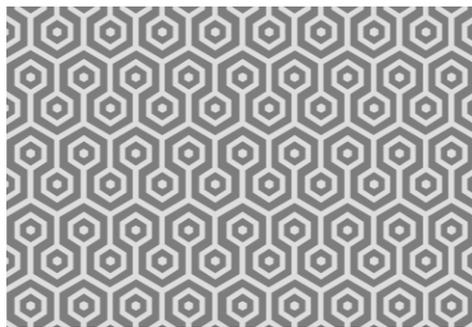
No es una norma demasiado extensa, para a lo que estamos acostumbrados últimamente: treinta artículos, distribuidos en cuatro capítulos, una disposición adicional única, tres disposiciones transitorias, seis disposiciones finales y una disposición derogatoria única. En su texto reproduce numerosos mandatos que ya encontramos en el artículo 47bis TRET, y todo el texto articulado se dedica a la ordenación del Mecanismo RED,

En el I capítulo I se desarrolla el funcionamiento general del Mecanismo RED, indicando su objeto, modalidades (cíclica y sectorial,) y medidas aplicables (la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo). En este capítulo se configura también una Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial, como un órgano colegiado interministerial que ha de servir de instrumento participativo de seguimiento del funcionamiento de esta modalidad del mecanismo sectorial.

El capítulo II se dedica a la ordenación del procedimiento, regulando los trámites que han de seguir las empresas que deseen acogerse a un mecanismo que se encuentre activo. Trámites para los que el artículo 47bis TRET se remita al artículo 47. Este procedimiento es similar al que encontramos en otras decisiones empresariales colectivas, tanto de flexibilidad interna como externa, empezando por una comunicación empresarial de inicio, e incluyendo un proceso de consulta en una comisión negociadora, al que se dedican los artículos 6 y 8.

De toda la ordenación del procedimiento merece la pena destacar el papel que se atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se dispone que tras recibir la solicitud de la empresa autoridad laboral dará traslado inmediato de la misma, con toda su documentación, a la Inspección, recabando de ésta, con carácter preceptivo, un informe regulado. Este informe, que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días, deberá pronunciarse sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes, y también verificará si los criterios utilizados para la designación de las personas trabajadoras afectadas por el despido no resultan discriminatorios. Se alinea, de esta manera, con el nuevo modelo de informe impuesto para los despidos colectivos en una reforma todavía reciente.

La finalización del procedimiento admite varias posibilidades. Si el procedimiento de consulta termina con acuerdo el artículo 11 establece el contenido mínimo y las condiciones esenciales del acuerdo, mientras que el artículo 12 se refiere a las actuaciones de la autoridad laboral, que deberá proceder a autorizar la aplicación del mecanismo. En el artículo 13 se regula la prórroga de la vigencia de las medidas.



También se regula la finalización sin acuerdo del periodo de consultas., que dará lugar a comunicación empresarial que se regula en detalle (artículo 14), y que dará lugar a la correspondiente actuación de la autoridad laboral, que podrá estimar o desestimar la solicitud empresarial.

Para completar la regulación del procedimiento se establecen unas disposiciones comunes, que identifican la autoridad laboral competente y el régimen de recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción.

En el capítulo III se definen las garantías asociadas al Mecanismo RED, relativas a la protección de las personas trabajadoras, los beneficios en la cotización de las empresas, las acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo.

Esta última medida es una más de las prohibiciones de despedir que aparecen en nuestro Derecho del Trabajo, como contrapartida al reconocimiento de ventajas para las empresas en determinadas circunstancias. En este caso, la ventaja supone la exoneración del pago de salarios mientras dure la suspensión, sustituyéndose éstos por prestaciones de desempleo; y que durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato las empresas se beneficiarán de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A cambio estas exenciones estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED autorizado.

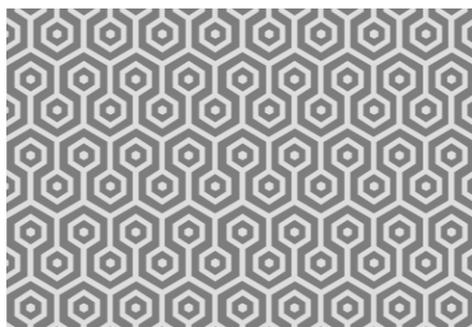
Se trata del mismo compromiso impuesto por las normas COVID, que funciona de una manera similar a como lo hicieron sus precedentes, en cuanto a su duración y consecuencias de incumplimiento (deber de reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes). También son similares los supuestos en los que se considera que no se ha incumplido este compromiso.

Este compromiso de mantenimiento del empleo se ve acompañado, como ocurría en las normas COVID, de una prohibición de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de la actividad, y nuevas contrataciones, sean éstas directas o indirectas.

Para terminar con su articulado, el capítulo IV establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones, incluidos los costes asociados a la formación.

Esta nueva regulación del Mecanismo RED se aplicará solo a aquellos procedimientos iniciados tras la entrada en vigor del RD 608/2023, según señala su disposición transitoria primera.

Siguiendo con el texto no articulado, la disposición adicional única, establece la aplicación supletoria del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.



La disposición final primera modifica el artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. Lo hace con una doble finalidad: para adaptarlo a la nueva redacción del artículo 47 TRET; y para homogeneizar los procedimientos de tramitación y pago de las prestaciones por desempleo derivadas de estos mecanismos. Mientras, que la disposición final segunda modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social para aclarar las competencias sancionadoras en esta materia.

La previsión más importante se encuentra en la disposición final tercera, que contiene una modificación del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, con la finalidad de adaptarlo a las modificaciones operadas en el artículo 47 TRET por el RDL 32/2021, con lo que estamos ante un desarrollo reglamentario de esta norma, un nuevo elemento de la reforma laboral de 2021. Esta modificación supone alterar diversos artículos de este reglamento (10, 16, 21 y 33). También se introduce nuevo título IV en el que se incorporan las garantías asociadas a los expedientes de regulación temporal de

empleo: beneficios en la cotización a la seguridad social, y acciones formativas vinculadas a estos beneficios extraordinarios.

Estos beneficios se ven acompañados, como es lógico, de un compromiso del mantenimiento del empleo y de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.

Es interesante señalar cómo toda la regulación se empeña en garantizar a las partes interesadas el derecho de acceso al expediente administrativo, imponiendo a la autoridad laboral el deber de garantizarlo.

Como se puede ver, estamos ante un desarrollo reglamentario de la reforma laboral de 2021, tardío y necesario, que completa la ordenación de algunos de los instrumentos de flexibilidad interna más potentes de los que disponen las empresas en estos momentos. Es una regulación bastante previsible, en el sentido de que sigue la línea de otras anteriores ya vigentes para otras figuras; y que tiene sus antecedentes en las reglas extraordinarias aprobadas para afrontar la crisis sanitaria de hace pocos años. En cuanto puede ayudar a aplicar estas medidas, tan importantes para empresas y trabajadores, debe ser bienvenida.