

Desarrollo del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (RD 608/2023, 11 julio de 2023)

El 12 de julio de 2023 ha sido publicado 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, el instrumento diseñado para mantener el empleo en situaciones de crisis cíclicas o sectoriales.

El Mecanismo Red es un instrumento contemplado en 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. La nueva norma aprueba su desarrollo reglamentario, en el que se contemplan los beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las empresas, así como las acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo al que van vinculadas dichas exenciones en la cotización.

Además, **queda estipulado que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad laboral competente para pronunciarse sobre los requisitos alegados para solicitar esta ayuda.**

La norma desarrolla el procedimiento por el cual se puede solicitar esta ayuda, garantizando la participación de los interlocutores sociales. Además, se establece el **fondo que garantizará la financiación adecuada para la protección social de las personas trabajadoras acogidas al mecanismo y las exoneraciones a las empresas.**

El real decreto ha entrado en vigor el **día 13 de julio de 2023.**

Modalidades del Mecanismo RED y beneficios para la empresa

Dos modalidades:

- **Modalidad cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. Por tanto, se trata de una situación de crisis que supera a un solo sector y se generaliza. Esta modalidad puede tener una duración máxima de un año.
- **Modalidad sectorial** tiene lugar 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. La duración máxima inicial es de un año, con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Fases del expediente y resolución

El artículo 47 bis.3 ET, ahora desarrollado indica que, una vez activado el mecanismo, las empresas pueden solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo.

El procedimiento se inicia mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con el procedimiento que prevé la ley para tramitar un ERTE de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor temporal (art. 47.5 ET). Antes, se desarrollará un periodo de consultas, también mediante los mecanismos ordinarios del ERTE, de acuerdo con el art. 47.3 ET, con las particularidades que se expresan más adelante.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

Posteriormente, la autoridad laboral debe remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. El informe ha de ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días, computados desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La propia autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida (silencio administrativo positivo), siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Si el período de consultas concluye con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

Por el contrario, cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre correctamente en la empresa

Fuente: CISS Laboral