Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Editorial
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-47

El mecanismo RED como instrumento de flexibilidad interna y estabilización del empleo en las crisis y reestructuraciones empresariales

The RED Mechanism as an Instrument of Internal Flexibility and Employment Stabilization in Times of Crisis and Corporate Restructuring

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada.
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. Introducción
2. Análisis del modelo normativo de regulación del mecanismo RED
3. Fundamentos de política del Derecho y ejecución del Mecanismo RED
4. Prestación social de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED)
5. Balance y perspectivas de futuro
6. Declaraciones de activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sectoriales (Modalidad Sectorial del Mecanismo RED)
   6.1. Mecanismo RED- Agencias de Viaje
   6.2. Mecanismo RED- vehículos de motor

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «El mecanismo RED como instrumento de flexibilidad interna y estabilización del empleo en las crisis y reestructuraciones empresariales». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 16 (2025): 11-47.

"No sólo debemos esperar y anhelar. Debemos hacer algo más. Debemos ponernos a trabajar y satisfacer, como hombres y como profesionales, las "exigencias de cada día". Esto es simple y sencillo si cada uno descubre y obedece al demonio que maneja los hilos de su propia vida"

MAX WEBER[1]

1. INTRODUCCIÓN

La reforma laboral de 2021 (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), introdujo un conjunto de medidas de garantías del empleo y de medidas de flexibilidad interna entre las cuales interesa aquí destacar los ERTES (art. 41 del ET) y el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 47 bis).

La reforma legal hace referencia al ERTE clásico por causas ETOP y al ERTE por fuerza mayor, aunque con ciertas novedades que vienen a agilizar el procedimiento de negociación, a reforzar la información a los representantes, a incorporar determinadas prohibiciones, etcétera. Sin embargo, la reforma introduce un nuevo artículo 47 bis denominado *"Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo",* que tendrá que ser activado por el Consejo de Ministros. La idea es permitir a las empresas reducir la jornada o suspender los contratos de trabajo a través de dos modalidades de flexibilidad interna negociada: a) Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general, con una duración máxima de un año. b) Sectorial: cuando se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición, con una duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Instrumento de *flexibilidad interna* que permite exoneraciones en las cuotas de Seguridad Social y cuyo objetivo primordial se localiza en el intento de evitar despidos de trabajadores; por ende, en que no se destruya empleo. Estos instrumentos van a ser uno de los protagonistas más relevantes de la flexibilidad interna colectivamente negociada en nuestro ordenamiento jurídico-laboral.

Necesario es realzar que este mecanismo de flexibilidad interna está pensado para ser una alternativa a los despidos como medida que pueda ser adaptada inmediatamente ante una situación de crisis o reestructuración empresarial. Se trata de una política del Derecho promocional y de fomento de la adopción "prior tempore" de este tipo de medidas frente a las más traumáticas de despido. Ahora bien: el legislador no ha querido imponerlas legal e imperativamente como un "*ultima ratio*". Un dato harto significativo es que en los últimos borradores de elaboración del texto de la reforma legal se establecía un apartado 8 del art. 47 bis del ET, según el cual: "el Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo será preferente frente a las extinciones por causa económica, técnica, organizativa o de producción, debiendo la empresa motivar suficientemente en el caso de extinción por estas causas que el mecanismo del presente precepto [47bis del ET] es inviable para resolver de modo proporcionado y razonable la situación en la que se encuentra la empresa" (propuesta mesa modernización de fecha 14 de octubre de 2021 para el Real Decreto-Ley de modernización de las relaciones laborales). De haberse incluido este apartado del art. 47bis del ET en el texto finalmente aprobado y publicado sí se estaría a un criterio legal preferencial obligatorio de considerar la extinción contractual como la *ultima ratio* o medida subsidiaria en defecto de no poder utilizar motivadamente las medidas de *flexibilidad interna* aquí objeto de análisis. Ciertamente, esta hubiera sido una aportación que reforzaría aún

[1] WEBER, M.: La ciencia como profesión, en WEBER, M.: *Política y ciencia y otros ensayos de sociología*, trad. C. Correas, Revisión, Edición y Estudio Preliminar, "Modernidad y racionalización del poder y del Derecho. La crítica de la razón instrumental en Max Weber" (pp. IX-LXII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2013, p. 58.

más el principio de estabilidad en el empleo, sin perjuicio de tener en cuenta los intereses de la conservación y viabilidad de la organización empresarial[2].

De manera general, en referencia a todo el contenido de la reforma, la misma apuesta por una "corrección" de la normativa laboral sin cambios sustanciales: es una reforma equilibrada y moderada. Hay que tener en cuenta que era una negociación con relaciones muy intensas y desgastadas, una negociación a contrarreloj, jugándonos los fondos de la Unión Europea y, con todo ese escenario pesimista, se llega a un acuerdo tripartito: Gobierno, sindicatos y patronal se ponen de acuerdo. Y eso no es fácil. Se trata del triunfo de la concertación social a través de su expresión de la "negociación (pre)legislativa". Es una reforma laboral que tiene futuro; por supuesto, habrá que evaluar y modificar las carencias que pueda tener. Pero insistimos en que es una reforma laboral que mira al futuro porque apuesta por el diálogo social y el fortalecimiento de las relaciones. Por tanto, no se parte de cero: se intenta mejorar lo que existe. Y es una reforma en la que tienen cabida planteamientos diferentes de política legislativa. Nos encontramos ante una reforma equilibrada que da una imagen de estabilidad laboral muy importante, no solo a nivel de decisiones empresariales nacionales, también hacia el exterior. Ese debate de "derogación" íntegra de la reforma laboral creaba bastantes inseguridades a nivel empresarial y terminaba afectando a las decisiones empresariales y los intereses de los trabajadores buena parte de los cuales se encuentra en una situación de precariedad estructural, por la apuesta empresarial mayoritaria de una flexibilidad y competitividad neoliberal basada en la reducción de costes del "factor trabajo" y la inseguridad generalizada en el empleo. Por tanto, con la reciente publicación de la reforma, se termina estabilizando, por el momento, ese horizonte de inquietudes e incertidumbres que existía respecto al marco regulador laboral. Esto genera seguridad y confianza lo que seguro se verá reflejado en la economía y en la dinámica del sistema democrático de relaciones laborales.

Esta medida de flexibilidad interna negociada se integrará en el conjunto del sistema de relaciones laborales un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas, alternativo a la destrucción de empleo y a la alta temporalidad, que permita lograr un doble objetivo: (i) proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y (ii) acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad. La finalidad del nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización –que también cuenta con importantes beneficios en la cotización a la Seguridad Social– consiste en proteger el empleo, primar el ajuste temporal de las horas de trabajo, impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, de la inversión y del capital humano. Estas medidas han sido objeto de negociación en la Mesa de Diálogo Social, de manera que ha sido el debate y el consenso la fórmula adoptada para hacer efectivo el necesario paquete de reformas, con vocación de permanencia y asentada en una clara voluntad colectiva.

Se presentan como reformas para la *modernización de las medidas de flexibilidad interna*. En este sentido se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones –artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores–, y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo artículo 47 bis, que se incorpora a dicho texto legal– para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros. Asimismo, se desarrolla la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa

[2] Monereo Pérez, J.L., y Ortega Lozano, P.G.: "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)", en *Temas Laborales*, núm.161/2022, pp.305-334, en particular pp. 309-310.

de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19, que habían demostrado su eficacia para preservar empleo y tejido empresarial ante contingencias y escenarios de crisis.

Teniendo en cuenta la nueva redacción del art. 47 del ET, sobre expedientes de regulación temporal de empleo, y la regulación del nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en el artículo 47 bis del mismo texto legal, refuerzan el vínculo con la empresa de las personas trabajadoras cubiertas, la disposición adicional sexta de este real decreto-ley señala que estas personas seguirán computando como ocupadas a efectos estadísticos. En efecto, se prevé una fecha cierta o la garantía de vuelta a su jornada completa o de restablecimiento de su contrato conforme a lo establecido en los dos artículos citados y en el apartado 10 de la nueva disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre[3].

2. ANÁLISIS DEL MODELO NORMATIVO DE REGULACIÓN DEL MECANISMO RED

La incorporación del mecanismo de flexibilidad y estabilización (en su artículo 47 bis y preceptos concordantes) se realizó desde su origen con la idea directriz de atender a aquellas necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que permita justificar la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros. Su regulación ha resultado densa y detallada[4].

[3] Exposición de Motivos V 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.

[4] Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. 1. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es 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. Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades: a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año. b) 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.
2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.
En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros. En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.
3. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán 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 y en los términos previstos en este artículo. El procedimiento se iniciará 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 lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo. En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

La nueva disposición adicional cuadragésima primera de la LGSS, introducida por el RD-Ley 32/2021, establece una nueva prestación de sostenibilidad de empleo a la que se podrán acoger las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del ET. En esta disposición se regula el régimen jurídico de la nueva prestación de Seguridad Social que será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo[5].

4. La autoridad laboral deberá 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. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral. La 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, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos. Cuando el período de consultas concluya 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. 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 en la empresa en los términos previstos en este artículo.

5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes: a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7. b) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán 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. c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, 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 a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo. Como es sabido, esta disposición fue añadida por el art. 1.7 del RD.-Ley 32/2021, de 28 de diciembre".

[5] En virtud de del Artículo tercero (Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre: LGSS) del RD.-Ley 32/2021, se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima primera en la LGSS, con la siguiente redacción: «Disposición adicional cuadragésima primera. Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 1. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones establecidos en la misma. Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social. Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de 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 En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo. Esta prestación será incompatible con la percepción de

prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre. Asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. 2. El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las siguientes reglas: a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal. En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado. b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo. En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato. c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente. 3. La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora. En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma. 4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte. En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período a que se refiere el apartado 3. 5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación. 6. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado. 7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa. 8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto. El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo. El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación. En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia. 9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo. 10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. 11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones. Igualmente, corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario. Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las competencias a las que se refiere este apartado corresponderán al Instituto Social de la Marina. 12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley. 13. Frente a

Por otra parte, se incorpora una nueva disposición cuadragésima segunda en la que se determina un procedimiento único para que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Tesorería General de la Seguridad Social el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo obteniendo así la simplificación de las actuaciones administrativas con ambas entidades[6].

En la nueva disposición adicional cuadragésima cuarta de la reforma laboral se establecen los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los nuevos Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo a que se refiere el artículo 47 bis del texto refundido. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación; y se faculta al Consejo de Ministros para que, en atención a las circunstancias que concurran en la coyuntura económica, pueda impulsar las modificaciones de los porcentajes de las exenciones en la cotización:

Se añade una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, con la siguiente redacción: «Disposición adicional cuadragésima cuarta. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED[7].

---

las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. 14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.»

[6] Disposición adicional cuadragésima segunda de la LGSS (Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas): "Al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas, reglamentariamente se establecerá por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social, un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo. A través de dicho procedimiento las empresas deberán poder comunicar esta información de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.»

[7] «Disposición adicional cuadragésima cuarta. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED. 1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación: a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Estas exenciones 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. b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: 1.º El 60 por ciento, 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. 2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior. 3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior. e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Estas exenciones 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. Estas exenciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las

suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados. El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 47 bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos. 3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20. 4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos. 5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo. Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones. 6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a) y e) del apartado 1, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición. Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados. 7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo. 8. 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, conforme a lo establecido en las letras a) y e) del apartado 1. El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición. Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones. En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado. 9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas las obligaciones y de los importes a reintegrar. 10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y

Igualmente, se incorpora también una nueva disposición adicional cuadragésima quinta a fin de precisar las actuaciones que corresponde efectuar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, con relación a la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas para ser beneficiaria de las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social[8].

Asimismo, la disposición adicional primera se refiere a las medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo[9].

Por su parte, la disposición adicional sexta hace referencia al cómputo estadístico, como ocupadas, de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo o a las que les es de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en coherencia con el reforzamiento de su vinculación con la empresa y de las garantías e incentivos para su reincorporación[10].

Posteriormente, el Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, entre otras cuestiones, se encarga de regular el procedimiento aplicable al Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización de Empleo. En efecto, dicha normativa ha venido a constituir el denominado Fondo RED, su financiación y el procedimiento aplicable del mecanismo, todo ello, con la idea de permitir a las empresas solicitar la suspensión de la relación laboral o la reducción de la jornada de trabajo. La Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 3, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, a pesar de que no clarifica si habrá –o no– alguna prórroga más de la normativa ERTE que actualmente se viene aplicando, sí deja claro que, o el propio 31 de marzo de 2022 o dentro de poco

Seguridad Social. 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 considera 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 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.»

[8] «Disposición adicional cuadragésima quinta. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social. A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas. En particular, vigilará la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información que haya sido utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas, y sobre la indebida existencia de actividad laboral durante los períodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo, en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización».

[9] Disposición adicional primera. Medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo: "Transcurrido un año desde la primera activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo al que se refiere el artículo 47 bis, en su modalidad sectorial, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, estudiadas las circunstancias en que se encuentren el empleo y el tejido productivo de los sectores afectados por el Mecanismo RED, analizarán la necesidad de adoptar medidas en el ámbito laboral o de la Seguridad Social tendentes a favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro".

[10] Disposición adicional sexta. Cómputo estadístico de las personas trabajadoras a las que se les aplica la regulación prevista en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores. "Las personas trabajadoras que vean reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo o suspendido temporalmente su contrato conforme a lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán computadas como ocupadas a efectos estadísticos".

tiempo, dicha normativa dejará de tener vigencia. Por tanto, para sectores que han sufrido cambios estructurales y permanentes, se debe de adoptar medidas de transición y recualificación profesional con el objetivo de que puedan superar situaciones de dificultad estructural derivadas de cambios que se califican expresamente de permanentes, mediante las citadas medidas de flexibilidad en lugar de otras de carácter definitivo o traumático, como serían los despidos colectivos. Es necesario, asimismo, que tales empresas afectadas por la situación sectorial descrita puedan acceder a los beneficios en materia de Seguridad Social, previstos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y que se apliquen las medidas de protección social de las personas trabajadoras, establecidas en la disposición adicional cuadragésima primera del mismo texto legal, para los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Es este el caso de las empresas pertenecientes al sector de las agencias de viaje que no han mostrado el mismo ritmo de desaceleración que otros sectores, conforme remitía la pandemia, y en donde de promedio todavía el 30 % del total de afiliados en esta rama se encuentran en un esquema de protección al empleo, frente al 2 % del resto de sectores. Este comportamiento, parece que no tiene tanto que ver con la evolución de la pandemia aunque haya sido acelerada por esta, sino con un cambio estructural que se está produciendo en el sector, lo que obliga a una respuesta temprana que permita proteger el empleo durante esta fase de transición y la recualificación profesional de las personas trabajadoras gracias a las previsiones expresamente recogidas en sendas disposiciones transitorias como fórmula necesaria, adecuada y proporcionada para dar solución a una situación concreta que de otra manera quedaría desprotegida.

Para hacer efectivo lo anterior se introducen en el real decreto-ley sendas disposiciones adicionales, una de acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otra sobre la constitución del Fondo RED; así como tres disposiciones transitorias relativas al procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, la protección social de las personas trabajadoras y la cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo RED[11].

[11] Disposición adicional cuarta. Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. "1. A los efectos previstos en la disposición adicional vigesimosexta del Estatuto de los Trabajadores, las comunidades autónomas podrán remitir la información que obre en su poder directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o poner dicha información a disposición del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de los procedimientos que este departamento determine, para su posterior remisión a la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2. La disposición adicional vigesimosexta del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el apartado anterior serán aplicables a los expedientes de aplicación del Mecanismo RED". Disposición adicional quinta. Constitución del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. "Se constituye el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo contemplado en el artículo 47 bis.6 del Estatuto de los Trabajadores".
Disposición transitoria segunda. Procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. "1. Hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, resultarán aplicables, en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, las previsiones recogidas en los capítulos II y III del 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, con las especialidades señaladas en el apartado 2 y en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el propio artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, no resultarán aplicables los artículos 17, 18, 19 y 22 ni los porcentajes de reducción de jornada previstos en el artículo 16.2, del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. 2. Sin perjuicio las excepciones anteriores, el contenido de los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada resultará aplicable al Mecanismo RED, con las siguientes especialidades: a) Durante la

aplicación del Mecanismo RED cada persona trabajadora solo 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 de las medidas.
b) La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar la tramitación del Mecanismo jornada, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente a la comisión negociadora.
g) La comunicación final de la empresa a la autoridad laboral, ya haya finalizado con o sin acuerdo el periodo de consultas deberá incorporar, como mínimo, los contenidos siguientes: 1.º Personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual o de suspensión de contrato. 2.º Fecha de efectos del Mecanismo RED, que podrá ser anterior a la de la comunicación final a la autoridad laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación de aquél. 3.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato, dentro del límite establecido por el acuerdo de activación. 4.º Porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal o mensual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, así como del número máximo de días de suspensión de contratos a aplicar en cada caso. 5.º En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, plan de recualificación definitivo. El plan de recualificación podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.
2. El Gobierno podrá modificar, mediante el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en esta disposición".RED, a efectos de la conformación de la comisión representativa de aquellas conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. c) Constituida la comisión representativa de las personas trabajadoras o transcurrido el plazo para ello, la empresa remitirá la comunicación de inicio del periodo de consultas, que deberá ir acompañada de la siguiente documentación: 1.º Documentación acreditativa de que la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa. 2.º 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. 3.º Identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo.
Disposición transitoria tercera. Protección social de las personas trabajadoras.
"1. Hasta que se produzca el desarrollo al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los supuestos a los que se refiere dicha disposición, el acceso a la protección social se producirá en los términos de la citada disposición adicional, que resultará aplicable con las siguientes especialidades:
a) La entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día en que pudieran ser aplicables las medidas de suspensión o reducción de jornada, o con efectos de la fecha de presentación de la solicitud, en caso de haber sido esta presentada fuera del plazo, y abonará las mismas una vez reciba la comunicación empresarial a que se refiere la letra siguiente. b) A efectos del pago de las prestaciones la empresa deberá remitir a la entidad gestora, en todo caso, una comunicación a mes vencido, indicando la información. 4.º Tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar. En el caso de la modalidad sectorial, además, esta comunicación deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas. d) La solicitud para aplicar medidas de reducción de contrato o suspensión de jornada en el ámbito del Mecanismo RED activado será presentada por la empresa ante la autoridad laboral competente de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas a la que se refiere el apartado anterior y deberá incorporar: 1.º Copia de la comunicación de inicio referida en el apartado b). 2.º Copia de la comunicación y de la documentación referidas en el apartado c). 3.º Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora y la comisión representativa de las personas trabajadoras o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta última en los plazos legales. e) La admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.
f) Si la autoridad laboral que recibe la solicitud a que se refiere el apartado anterior careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada. c) Cuando el trabajador perciba indebidamente la prestación social, las cantidades indebidamente abonadas serán reclamadas por la entidad gestora con arreglo al procedimiento regulado en los artículos 33 y 34 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. çNo obstante lo anterior, no será de aplicación a esta prestación social la compensación con cuantías a percibir en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo regulados en el título

3. FUNDAMENTOS DE POLÍTICA DEL DERECHO Y EJECUCIÓN DEL MECANISMO RED

El componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, titulado "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo", en su reforma 6, se refería al establecimiento en el Estatuto de los Trabajadores de dos nuevos mecanismos de ajuste: 1) Un sistema de estabilización económica que proporcione flexibilidad interna a las empresas y estabilidad en el empleo ante caídas transitorias o cíclicas en la actividad de la empresa, con un foco especial en la formación de los trabajadores. Mecanismo consistente en reducción de jornada o suspensión del contrato por crisis de empresa, que permitiría reforzar la inversión en formación de los trabajadores durante los periodos de baja actividad, minimizar el recurso al despido, salvaguardando el vínculo contractual del trabajador con la empresa y facilitando la reactivación del trabajador cuando termine el shock, y reducir la elevada temporalidad del mercado laboral español. 2) Y un sistema de apoyo a la recualificación de trabajadores en empresas y sectores en transición, para hacer frente a los posibles ajustes permanentes de plantillas ante innovaciones derivadas de los cambios tecnológicos o de la demanda.

Introducción de dicho mecanismo que también queda justificado en el citado componente en base a una serie de reflexiones legítimas y coherentes. En este sentido, se establece que la protección proporcionada por los ERTEs ha venido a impedir, sin ningún tipo de duda, una drástica destrucción de empleo al implementar y acoger este "*modelo europeo*" de respuesta a las crisis a través de una fórmula propia de sistemas de reducción del tiempo de trabajo –"*short time work schemes*"–. Mecanismo de protección de empleo a través del mantenimiento de tejido productivo y empresarial que, en su máxima aplicación, mes de abril de 2020, llegó a ser aplicado por más de 555.000 empresas y más de 3,6 millones de personas asalariadas.

Este mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo va a permitir a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo a través de las dos modalidades que contempla:

a) Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de subsidio extraordinario de desempleo regulado en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de renta activa de inserción, regulada en el Real Decreto 1369/2006, ni con las percepciones indebidas derivadas de estas prestaciones y subsidios.

2. El abono de las prestaciones sociales se realizará a través del circuito establecido para el pago de las prestaciones por desempleo. 3. Mediante el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se podrá modificar lo establecido en los apartados 1 y 2 de esta disposición transitoria". sobre los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras del mes natural inmediato anterior.

Disposición transitoria cuarta. Cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo RED.

"Transitoriamente, en tanto el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo no esté dotado en cuantía suficiente para atender a sus necesidades financieras, los gastos y menores ingresos que se detallan a continuación se atenderán con cargo a los recursos financieros de las entidades competentes en la ejecución del Mecanismo RED. Los gastos y beneficios en la cotización que se produzcan con cargo al Mecanismo RED se imputarán presupuestariamente conforme a las siguientes normas: a) Los beneficios en la cotización a la Seguridad Social previstos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, financiándose en estos dos últimos casos con la aportación del Estado al presupuesto de la Seguridad Social para financiar las reducciones en la cotización a la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respectivamente.

b) 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.

Para su activación se requiere la propuesta conjunta (el acuerdo político tripartito) de los ministros de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, lo anterior, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Por tanto, se contempla una "activación política" de dicho mecanismo. Por tanto, un acuerdo de voluntades de legitimados que tienen una posición política (y no jurídica) en un concreto Gobierno.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal van a poder solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Lo que tampoco evita que se contemple como una "activación política". Realizada la solicitud, esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el sector o sectores de actividad concretos, así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

Asimismo, localizamos una formalidad que debe cumplimentarse (lo que nos recuerda al sistema establecido en el despido colectivo): "*en todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal*". Sin embargo, nada dice la normativa de la consecuencia de su incumplimiento.

Además, continúa el precepto realizando una seria advertencia con la que evitar equívocos: "la decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo". En otros términos: la decisión y las consideraciones incorporadas al acuerdo de activación del mecanismo no podrán ser utilizadas para justificar causas ETOP con las que justificar cualquier otra medida tomada a nivel empresarial –despidos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, acuerdos colectivos, etcétera–. Decisión inteligente pues evita tomar dichas consideraciones como pruebas a interpretar en caso de judicialización posterior, ya sea como ERTE o como despido colectivo[12].

[12] Un análisis exhaustivo en Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., y Rodríguez Iniesta, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Ortiz Castillo, F. (Coord.), Murcia, Laborum, 2022, 674, pp. Véase Cavas Martínez, F.: "El refuerzo de los ERTE como garantía de estabilidad del empleo en la nueva Reforma Laboral 2021", en *NET21*, núm. 8, 2022; Guindo Morales, S.: "La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -ETOP- tras la irrupción del coronavirus: los expedientes de regulación temporal de empleo -ERTES-", en AA.VV.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19, Murcia*, Laborum, 2020; Ortega Lozano, P. G.: "Erte por fuerza mayor: antes y después del SARS-COV-2", en AA. VV.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Murcia, Laborum, 2020; Monereo Pérez, J.L., y Ortega Lozano, P.G.: "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)", en *Temas Laborales*, núm.161/2022, pp.305-334; Martínez Barroso, R.: "El refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos y ordinarios", Madrid, AEDTSS, 2022; Mercader Uguina, J. R. y De La Puebla Pinilla, A.: "El mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo: un marco permanente para la conservación del empleo en situaciones de crisis", en Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.) y Ortiz Castillo, F. (Coord.): *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022; Márquez Prieto, A.: "Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica", en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Coord.): "40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de

La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (así se ha producido ya para el sector de las agencias de viajes: Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el art. 47 bis ET; y también para el sector de la fabricación de vehículos de motor: Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el art. 47 bis ET).

Una vez activado el Mecanismo RED (por tanto, adoptada la decisión política por los ministerios competentes), las empresas podrán solicitar 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. A priori parece un procedimiento bastante sencillo: 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 lo previsto en el art. 47.5 (ERTE por fuerza mayor temporal), previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3 ET; en suma, un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días, salvo en el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, cuya duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas (plan de recualificación que se desarrolla en la disposición adicional vigesimoquinta)[13].

Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2024; Martínez Mateo, C. J. (2024). "El Mecanismo RED como el paradigma de apoyo europeo a la creación de empleo en España". *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 9(2), 45–64. https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2024.i02.02; Martínez Barroso, M. De Los R. (2025). "La activación del mecanismo RED en el sector de la fabricación de vehículos a motor en un contexto de movilidad sostenible". *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS),* (10), 12–53. https://doi.org/10.24310/rejlss10202521194. La transición ecológica es el pilar fundamental de la transformación del modelo productivo español, que exige una resiliencia o adaptación al cambio climático. A nivel industrial, los diversos sectores de actividad deben reformular y adecuar sus patrones y conductas a un modelo más respetuoso con el entorno y el clima. España dispone de recursos renovables, tecnologías propias y capacidad para afrontar los retos y convertirlos en oportunidades de creación de empleo en el sector automovilístico, pero necesita adoptar medidas para reducir emisiones de aquí al 2030. La reciente activación del Mecanismo Red en su modalidad sectorial proporciona a las empresas relacionadas con la fabricación de vehículos de motor (directamente o a través de toda la cadena de valor), siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España, la necesaria flexibilidad para adaptarse a la situación transicional, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de transformación del sector. Ello permitirá la recualificación de las personas trabajadoras vinculadas con los vehículos de combustión, contribuyendo a sentar las bases para fortalecer la competitividad de las empresas afectadas por este proceso de cambios y posicionarlas adecuadamente para las necesidades futuras de producción de vehículos eléctricos e híbridos.

[13] Se refiere a ello la disposición adicional vigesimoquinta. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis: "durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refieren los artículos 47 y 47 bis, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos

Realizada la solicitud por parte de las empresas, le toca el turno a la Administración. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la finalidad de recabar informe preceptivo sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes (contenido, sin duda, fruto de la experiencia de la normativa laboral de emergencia). Informe que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La 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. ¿Y si la autoridad laboral no se pronuncia en dicho plazo? La normativa advierte sobre ello y evita así uno de los mayores problemas que hubo en el inicio de la crisis sanitaria: si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, 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. En caso de que el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral deberá estimar la solicitud cuando entienda que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

¿Y cuáles son las normas comunes a tener en cuenta en las dos modalidades del Mecanismo RED (aprovechándose de algún que otro precepto de los ERTEs por causas ETOP o fuerza mayor)? Las siguientes serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED (cíclica y sectorial):

a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7. El primer precepto (artículo 47.4 ET) recoge la posibilidad de realizar una propuesta de prórroga de la medida: en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos (este precepto dice "basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción"; lo que entendemos, en este caso concreto, transportable al Mecanismo RED y, concretamente, a ambas modalidades), la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

El segundo precepto (artículo 47.7 ET) recoge determinadas condiciones de aplicación de la medida:

i. La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos. Esto último dejando un criterio preferente de la decisión que deberá tomarse y lo que podrá ocasionar

en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar".

algún que otro problema interpretativo a resolver por los tribunales sobre la medida adoptada y la posibilidad de haber tomado otra medida menos severa.

ii. La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan: 1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada. 2.º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo. 3.º El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

iii. Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas (por tanto, en atención a las circunstancias que hayan justificado la suspensión o reducción de la jornada), informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

iv. Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación 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 formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras. Esa información a la representación legal y su justificación y fundamentación serán importantes de cara a la evitación del incumplimiento del contenido normativo.

En caso de incumplimiento, traigamos a colación lo que establece la nueva redacción del artículo 8.20 LISOS, que considera infracción grave "*establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores*"; y el artículo 7.14 LISOS, que también considera infracción grave, "*la formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores*".

b) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (a la que nos vamos a referir más adelante y de manera detallada), y tendrán 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.

c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad

Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

¿Y cómo se financiará el Mecanismo RED? Por último, se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, 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 a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. Serán recursos de este fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el propio fondo.

4. PRESTACIÓN SOCIAL DE SOSTENIBILIDAD Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO (RED)

El RD-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 ha establecido un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo (art. 47 bis ET) para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros. Se trata del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, 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.

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo del artículo 47 bis ET (también los del artículo 47 ET), la regla general es la obligación de la empresa al ingreso sólo de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial (artículo 153 bis TRLGSS referido a la "cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato"). Asimismo, en caso de causarse derecho a la prestación por desempleo (dentro del Mecanismo RED), corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador. En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados. Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada. Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Además, de conformidad con el artículo 267.1 TRLGSS, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: (a) Cuando se suspenda el contrato: 1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47

ET. (b). Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET.

La reforma legislativa introdujo una nueva disposición adicional cuadragésima primera en el TRLGSS y que versa sobre las "medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". En cuanto a su desarrollo:

1. Activado el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y cuando las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones a los que nos referimos a continuación. Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED:

— las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social (esto último muy importante para el disfrute de la prestación).

— las personas que tengan la condición de 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.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo (es lógico pues lo anterior sería una situación de fraude de ley).

Asimismo, la normativa deja recogida que esta prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción. También se hace advertencia expresa de que las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Por tanto, no podrán percibirse prestaciones derivadas de dos Mecanismos RED diferentes; entendemos que, si el trabajador tiene posibilidad de disfrutar entre dos mecanismos, tendrá que seleccionar el que más le compense.

2. A falta de desarrollo reglamentario, tal como establece la nueva disposición adicional cuadragésima primera, el procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se regirá de conformidad con las siguientes reglas:

a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal. En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo (importante el sentido positivo de dicho silencio). En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del Mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

3. Respecto a la base reguladora de la prestación, esta será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora. En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte. En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los 180 días (seis meses) inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora

5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

6. Importante la aclaración que realiza la normativa sobre la compatibilidad o incompatibilidad de disfrutar del Mecanismo RED y de otro trabajo: la prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Sin embargo, será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este último caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto. Por tanto, ¿se consume la prestación por desempleo? No. El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

Al hilo de lo anterior, debe tenerse en cuenta que el tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado (es lógico puesto que no se consume prestación por desempleo). No obstante, el período de seis años a que se refiere el artículo 269

TRLGSS se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo RED.

10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones. Y corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

Es la disposición adicional cuadragésima cuarta quién se refiere a los *beneficios en la cotización* a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED. Refirámonos ahora a esta cuestión.

1. Durante el ERTE (tanto del artículo 47 como artículo 47 bis ET), las empresas podrán acogerse (siempre que reúnan los requisitos necesarios para ello y que vamos a ver a continuación) a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta que se indican a continuación:

a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículos 47.1 y 47.4 ET). Hay un requisito para ello: que las empresas desarrollen las acciones formativas referidas (disposición adicional vigesimoquinta ET).

b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal (artículo 47.5 ET).

c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa (artículo 47.6 ET)

d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica (artículo 47 bis. 1.a) ET):

> 1.º El 60 por ciento, 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.
>
> 2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.
>
> 3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial (artículo 47.bis.1.b) ET. Exenciones que requieren del mismo requisito anterior: solo resultarán de aplicación en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas (a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta ET). No obstante, aunque defendemos esta postura, la situación de los párrafos hace que esta afirmación sea algo dudosa.

Estas exenciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

2. Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20 TRLGSS (precepto referido a la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización).

4. Dichas exenciones, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a) –causas ETOP– y e) – Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial–, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas. Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

8. 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. El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas. Cuando no se hayan realizado las acciones formativas, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones. En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a) –causas ETOP– y e) – Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial–, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas las obligaciones y de los importes a reintegrar.

10. Las exenciones en la cotización estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del

incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Lo cierto es que estos últimos apartados son una importante novedad que viene a esclarecer tantísimas dudas y consultas que se generaron con ese aluvión de normativa de emergencia laboral consecuencia de la COVID-19[14]. Ahora, parece claro que los seis meses comienzan a computar desde la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo; y, además, se esclarece explícitamente que si se incumple ese compromiso se deberá reintegra, no todo el importe de las cotizaciones, solo el que resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora.

Además, 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 considera 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 ET y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

5. BALANCE Y PERSPECTIVAS DE FUTURO[15]

La finalidad primordial de este nuevo mecanismo de *flexibilidad interna* ha sido el de situar al ERTE como primera opción fomentada en procesos de reestructuración empresarial desplazando y limitando estrictamente el protagonismo a los despidos colectivos. Y así puede confirmarse a través de la experiencia que se ha venido a adquirir a raíz de la crisis sanitaria, económica y social derivada de la COVID-19. Sin embargo, la ordenación legal no lo impone como medida alternativa absolutamente preferente que relegara a *ultima ratio* las medidas extintivas, señaladamente los despidos por causas empresariales.

Con este mecanismo se pretende ajustar temporalmente el empleo de la empresa intentando que no se produzca la destrucción de empleo que podría ocurrir con el planteamiento de un despido colectivo; por tanto, estabilizar las relaciones laborales y mantener el tejido productivo y de capital humano, ello con incidencia en las estadísticas de empleo/desempleo. Se crea así este mecanismo permanente con el que garantizar un marco de flexibilidad interno y amplio ante determinadas fluctuaciones y situaciones preocupantes.

Este nuevo mecanismo de flexibilidad interna y de estabilización laboral y económica se plantea como alternativa a la destrucción del empleo (tendencia desgraciadamente frecuente en las crisis y procesos de reestructuración empresarial, a pesar de que uno de los objetivos explícitos de los periodos de consulta-negociación colectiva ha sido la de evitar o reducir el umbral de despidos), protegiendo a las relaciones laborales ante aquellos procesos de cambio estructural (cada vez más frecuentes en el mercado laboral por diferentes situaciones: crisis económicas, crisis sanitarias, irrupción digital, etcétera) con los que evitar ese impacto económico negativo que pueda sufrir la

[14] Monereo Pérez, J. L., Rivas Vallejo, P., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno, F., y Álvarez Cortés, J.C. (Dirs.): *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia Covid-19*, 2 Tomos, Fernández Ramítez, M., y Pedrosa Alquézar, S.I. (Coords.), Cizur Menor (Navarra), Thomsom-Aranzadi, 2021.

[15] Monereo Pérez, J.L., y Ortega Lozano, P.G.: "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)", en *Temas Laborales*, núm.161/2022, pp.305-334, en particular pp. 331-333.

empresa y, consecuentemente –inmediatamente a continuación–, el trabajador. Se protege así el empleo –con importantes beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social– ajustando las horas de trabajo e impulsando la estabilidad y seguridad de las relaciones laborales.

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es una respuesta jurídica por necesidad de reestructuración empresarial con la que se evita la extinción de la relación laboral ante una situación que, a priori (luego se verá esto), será pasajera o temporal, por coyuntura macroeconómica general (cíclica) o por situaciones concretas en determinados sectores de la actividad (sectorial). Por tanto, su activación no se producirá automáticamente para supuestos concretos e individualizados de una determinada empresa, sino ante escenarios globales y genéricos de situaciones macroeconómicas (cíclica) o del contexto –también global y genérico– de concretos sectores y actividades. Son supuestos en los que, consecuencia del panorama referido, se produce un excedente de trabajadores y, ante la opción primera –y más traumática– hasta ahora –en clara referencia al despido colectivo–, se crea este mecanismo de flexibilización laboral en un escenario claramente negativo de crisis económica general o del sector, en este último caso, solicitud de flexibilidad a la que se le deberá de acompañar un plan de recualificación de las personas afectadas.

Al hilo de este plan de recualificación en situaciones de crisis sectorial, la interpretación es que no será, en este caso concreto, para un escenario tan "pasajero" o "temporal", pues se pretende "recualificar" a ese trabajador para superar la situación de crisis constatada, lo que podría evidenciar que nos encontramos ante una crisis estructural de ese concreto sector (y no pasajera o temporal). Lo que se pone en contradicción con el artículo 47.1 ET (ERTE por causas ETOP o fuerza mayor), que sí que deja cristalina esa intención de carácter "temporal": "la empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente".

Son muchas las cuestiones que quedan por perfilar en este innovador mecanismo de flexibilidad interna (por ejemplo, la prioridad aplicativa del ERTE frente al despido colectivo, pues todo parece indicar que es el empresario el que decidirá qué medida utilizar), cuestiones que, entendemos, se irán desarrollando con el paso del tiempo –como con cualquier otro mecanismo jurídica de nueva cuña o formulación– y que para nada empaña una medida previa a la más traumática de todas ellas: el despido. Pero no debe olvidarse ingenuamente la experiencia histórica de muchos procesos de reestructuración que ya había anticipado medidas de flexibilidad interna y que luego no se normalizaron abriéndose, por el contrario, un periodo donde se daba prioridad a las medidas de flexibilidad externa (vías contratos temporales y facilitación de los despidos). Por ello, resulta singularmente relevante en se haya optado por normalizar y perfeccionar legalmente y como medida de disponibilidad aplicativa permanente con la nueva reforma laboral negociada[16].

En suma, estamos ante un mecanismo de activación de "política del Derecho" (cuando todas las partes implicadas estén de acuerdo; acuerdo que es objeto de fomento) que evitará esa avalancha de dudas, inseguridad jurídica y caos normativo que inevitablemente se padeció al inicio de la pandemia Covid-19. Una normativa que va preparándose y, en ciertas ocasiones, adelantándose a lo

[16] Resulta de máximo interés reexaminar las medidas adoptadas en el marco de los procesos de reconversión y "reindustrialización" (sic) acometidas desde la década de los ochenta en nuestro País. Puede consultarse, al respecto, Monereo Pérez, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 1988, espec., págs. 11 y ss. ("La reestructuración industrial en los sistemas de economía de mercado"), y 97 y ss. ("Las medidas laborales y de Seguridad Social de carácter procedimental y sustantivo"); Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996, espec., pp. 99 y ss. ("Diversidad y precariedad: política de flexibilidad laboral y precariedad en el empleo").

que pueda deparar el futuro y, además, lo hace no solo teniendo en cuenta futuras las crisis económicas y sanitarias, sino un cambio cualitativo del modelo de regulación de las relaciones laborales que cada vez está más cerca a consecuencia del avance de la tecnología, las nuevas formas de trabajo y las nuevas direcciones garantistas de las políticas del Derecho social y del Derecho de la economía y de la competencia[17]. La experiencia jurídica viene demostrando la utilidad del Mecanismo Red y su activación para su implementación para alcanzar los objetivos de flexibilidad y estabilización del empleo.

6. DECLARACIONES DE ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO SECTORIALES (MODALIDAD SECTORIAL DEL MECANISMO RED)

6.1. Mecanismo RED- Agencias de Viaje

-Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje (BOE 01-04-2022)

A través de este Acuerdo se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de las agencias de viajes, en su modalidad sectorial, de conformidad con el artículo 47 bis.1. b) ET.

El sector turístico ha sido uno de los que más impacto (y de mayor intensidad) ha sufrido la crisis económica, social y sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19, con incidencia en todas las actividades directa o indirectamente relacionadas con este sector, si bien resultan especialmente pronunciados sus efectos en el principal actor intermediario global del mercado: las agencias de viaje.

Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) protegieron a la gran mayoría de personas trabajadoras que se ocupaban en las ramas de la hostelería y las agencias de viajes, pero, así como en las ramas de la hostelería las personas en ERTE fueron evolucionando al ritmo de las restricciones sanitarias, se observa que, en el caso de las agencias de viajes, este porcentaje no ha mostrado el mismo ritmo de desaceleración, siendo todavía el 30 % del total en esta rama las personas que se encuentran en un esquema de protección al empleo.

El porcentaje tan alto de personas en ERTE en el sector de las agencias de viaje, que es la única rama donde se refleja este comportamiento, está relacionado, no obstante, con un cambio estructural que se está produciendo en el sector, y que posiblemente empezara con anterioridad al estallido de la COVID-19. De hecho, los datos de afiliación a la Seguridad Social también muestran una reducción del 14 % en las personas afiliadas en las agencias de viaje que contrasta con sólo la reducción del 3 %, de media, de las personas afiliadas en las ramas de hostelería.

En este contexto, el marco que ofrece el Mecanismo RED se considera idóneo para permitir a las agencias de viaje afrontar los desafíos a los que se enfrenta el sector, permitiendo tanto la

[17] Véase Monereo Pérez, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017, especialmente, pp. 213 y ss.; Monereo Pérez, J.L.,Vila Tierno, F., Esposito, M. y Pérán Quesada, S. (Dirs.): *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Ortega Lozano, P.G. y Ruiz Santamaría, J.L. (Coords.), Granada, Comares, 2021.

reactivación completa de su fuerza de trabajo, como la adaptación de su actividad a los nuevos desafíos, porque la activación de este mecanismo proporciona a las empresas una extraordinaria flexibilidad para adaptarse a la nueva situación, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de recuperación del sector.

El artículo 47 bis.1. b) ET establece como una de las modalidades del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización la modalidad 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. Dentro de esa modalidad sectorial se declara, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de las agencias de viajes.

Por el presente Acuerdo, las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– 7911, 7912 y 7990 a fecha 31 de marzo de 2022, podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial, entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2022. El mecanismo permanecerá activado por el mismo periodo, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

-Mecanismo RED. - Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (BOE 12- 7-2023)

Este real decreto desarrolla lo dispuesto en el artículo 47 bis ET, dotando al Mecanismo RED de un régimen jurídico completo: 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–.

Asimismo, se incluyen normas en materia de Seguridad Social y en desarrollo de los previsto en la disposición adicional cuadragésima primera de la LGSS, relativa de manera específica a medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis ET.

Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo ha sido avalado por la STS, Sala de CA, 679/2024, de 22 abril en cuanto aspectos como la constitucionalidad y la representatividad.

1.El capítulo I desarrolla el funcionamiento general del Mecanismo RED, indicando su objeto (artículo 1), modalidades (artículo 2) y medidas aplicables (artículo 3), así como configurando la comisión tripartita que ha de servir de instrumento participativo de seguimiento del funcionamiento del mecanismo sectorial (artículo 4).

2.El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula los trámites que han de seguir las empresas que deseen acogerse a un mecanismo que se encuentre activo.

-La sección 1.ª regula la iniciación del procedimiento, de manera que se contemplan, en los artículos 5 y 6, la comunicación empresarial de inicio y la necesaria constitución de una comisión negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, integrada por la representación de la empresa y por una comisión representativa de las personas trabajadoras. En el seno de esta comisión negociadora

se desarrollará el periodo de consultas, cuya apertura se regula igualmente en el artículo 6. Por último, el artículo 7 regula la solicitud a la autoridad laboral de la autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED, simultánea a la citada apertura.

-La sección 2.ª se refiere al desarrollo del procedimiento:

-Su subsección 1.ª, que contiene el artículo 8, señala los requisitos del periodo de consultas.

-La subsección 2.ª se refiere a la instrucción del procedimiento, y regula las actuaciones oportunas que se deben llevar a cabo por parte tanto de la autoridad laboral competente (artículo 9) como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 10). Particularmente, esta última evacuará un informe en el que deberá pronunciarse sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.

-La sección 3.ª establece las normas que rigen la finalización del procedimiento.

-La subsección 1.ª establece las reglas aplicables a la finalización con acuerdo de dicho procedimiento. 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 en caso de acuerdo tras el periodo de consultas. Cabe destacar que cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a autorizar la aplicación del mecanismo. Por último, el artículo 13 establece normas específicas para proceder a la prórroga de la vigencia de las medidas.

-En el ámbito de la modalidad sectorial, la empresa habrá presentado una propuesta de plan de recualificación en la comunicación inicial (artículo 6), cuyo contenido deberá ser concretado en el acuerdo (artículo 11) o en la comunicación empresarial de finalización (artículo 14). El contenido de este plan deberá responder a la realidad empresarial de la solicitante, pudiendo concretarse en diversos procesos formativos, teóricos o de carácter práctico, que permitan ampliar competencias y conocimientos a las personas trabajadoras o incluso una reorganización de los departamentos empresariales vinculada a la estabilización del empleo. En todo caso, el contenido de este plan se ajustará a la finalidad perseguida por el propio Mecanismo RED sectorial, la recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras.

-La subsección 2.ª regula la finalización sin acuerdo del periodo de consultas. De igual manera, se recogen el contenido mínimo y las condiciones esenciales de la comunicación empresarial (artículo 14) y las actuaciones de la autoridad laboral (artículo 15). En este caso, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

-La sección 4.ª se refiere a las disposiciones comunes del procedimiento, determinando la autoridad laboral competente (artículo 16) y el régimen de recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social (artículo 17).

3.El capítulo III define las garantías asociadas al Mecanismo RED, relativas a la protección de las personas trabajadoras (artículo 18), los beneficios en la cotización de las empresas (artículo 19), las acciones formativas (artículo 20) y el compromiso del mantenimiento del empleo (artículo 21) a que se vinculan las exenciones en la cotización.

Adicionalmente el capítulo se acompaña de la previsión de una serie de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones (artículo 22), así como la regulación del acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones de contrato autorizadas en el ámbito del Mecanismo RED por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 23).

4.Por último, el capítulo IV establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

5.Entre las Disposiciones de esta norma destacan:

-En la disposición adicional única se establece la aplicación supletoria del 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.

-La disposición transitoria primera prevé la aplicación de la norma solo a aquellos procedimientos iniciados tras la entrada en vigor del real decreto.

-La disposición transitoria segunda se refiere al inicio de la gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

-La disposición transitoria tercera se ocupa de la asunción de las competencias sancionadoras que tienen atribuidas el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina.

-La disposición final primera prevé la modificación del artículo 22 del RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, a fin de adaptar las previsiones reglamentarias a la nueva redacción del artículo 47 ET, así como homogeneizar los procedimientos de tramitación y pago de las prestaciones por desempleo derivadas de la aplicación de las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada contemplados en dicho precepto, y la tramitación de la prestación social regulada en la disposición adicional cuadragésima primera LGSS.

-La disposición final segunda modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para aclarar las competencias sancionadoras en esta materia.

-La disposición final tercera, se encarga de adaptar el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, a las modificaciones operadas en el artículo 47 ET por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por lo que su objeto es la modificación de los artículos 10, 16, 21 y 33 del citado reglamento, así como la introducción de un nuevo título IV en el que se incorporan las garantías asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo, relativas a los beneficios en la cotización a la seguridad social, las acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios, el compromiso del mantenimiento del empleo, los límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones y el acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Resolución de 12 de noviembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 13-11-2024)

Esta resolución tiene por objeto regular las especialidades de los procedimientos de gestión de las prestaciones por desempleo a las que se refiere el Real Decreto ley 7/2024, de 11 de noviembre, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 del mismo.

Se refiere al régimen especial de la prestación por desempleo previsto para los casos de suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, relacionadas con la DANA. Régimen especial que se extiende a la protección de las personas trabajadoras del hogar.

-Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 29-11-2024).

Mediante este Real Decreto-ley se aprueba un nuevo conjunto de medidas para reforzar la respuesta del Estado en el marco del propio Plan de Respuesta Inmediata, de Reconstrucción y de Relanzamiento de la Comunitat Valenciana, y, en concreto, de la segunda fase del mismo.

El Real Decreto-ley establece un conjunto de medidas de diversa índole: medidas dirigidas a la renovación y compra de vehículos; medidas de carácter procesal y societario; medidas de apoyo en materia de transición energética; medidas complementarias dirigidas a distintos ámbitos y colectivos en los que la DANA ha tenido una especial incidencia (en materia educativa y universitaria; de apoyo al sector cultural; ayudas dirigidas a entidades deportivas; actuaciones en materia de personas con discapacidad; medidas de apoyo administrativo).

Junto a ellas se establecen *medidas en materia de seguridad social y de apoyo a las empresas*:

- Se establece la exclusión del cómputo de ingresos a los efectos del reconocimiento del derecho o mantenimiento de determinadas prestaciones, así como de los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social (capítulo V del Título V).

- Se prevé que las prestaciones económicas de Seguridad Social reconocidas con ocasión de la DANA se financien desde el Estado (disposición adicional decimotercera).

- Se establece una mejora de la protección de los trabajadores por cuenta propia, incluyendo a aquellos que, a fecha de 28 de octubre, venían beneficiándose de la denominada «tarifa plana» de cotización y no estaban obligados a cotizar por la prestación de cese de actividad, permitiendo formalizar la cobertura por cese de actividad en el mismo momento en que se presente la solicitud (disposición final tercera).

- Se prevé la creación del Mecanismo de financiación a autónomos y pequeñas y medianas empresas industriales y turísticas afectadas por la DANA (Mecanismo REINICIA+ FEPYME DANA) (disposición adicional novena).

- Se dispone una nueva línea de financiación destinada a la reconstrucción y recuperación de las capacidades innovadoras del tejido industrial de las zonas afectadas por la DANA (disposición adicional decimocuarta).

- Se establece el régimen aplicable a la ayuda extraordinaria para compensar la pérdida de renta en las explotaciones agrarias afectadas (disposición adicional decimoquinta).

- La disposición final segunda introduce diferentes *novedades en el ordenamiento jurídico laboral*:

Se modifica así el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo permiso retribuido, de hasta cuatro días, para cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo; estableciendo una regulación general sobre los ERTEs, derechos de información a la representación legal de los trabajadores y negociación colectiva en supuestos de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

-Empleo. Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor (BOE 27-12-2024)

El Acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor se incluye como Anexo de esta Orden.

La activación se produce como consecuencia de los cambios que se están produciendo en el sector de las empresas de fabricación de vehículos, previsiblemente permanentes, que generan necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras hacia otras formas de producción que hacen procedente la aplicación del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector estratégico para la economía española.

Podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial:

a) Las empresas cuya actividad se clasifique a fecha de 30 de noviembre de 2024 en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figura en el anexo I, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, cuando se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 % y la misma haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en el periodo comprendido entre desde el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de este acuerdo.

b) Las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figuren en el anexo II a la fecha ya indicada y que sean integrantes de la cadena de valor de las empresas de la letra a) en los términos indicados en dicho anexo, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas. Se define como empresa integrante de la cadena de valor de las empresas del sector de la fabricación de vehículos anteriores a aquella cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 que se detallan a continuación y en la que, además, su facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un cuarenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas que se acojan al Mecanismo RED.

El mecanismo permanecerá activado entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

Las empresas que apliquen este Mecanismo RED se comprometerán a no llevar a cabo despidos ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurran causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las personas trabajadoras afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los dos años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas en el apartado anterior tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento.

Las empresas solicitantes deberán acompañar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras. Dicho plan debe recoger acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas ante el cambio del sistema productivo y ajustarse a lo establecido en la disposición adicional vigesimoquinta del ET y en el RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

-Subvenciones. Real Decreto 1282/2024, de 17 de diciembre, por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones destinadas a la contratación de personas desempleadas para la ejecución de obras y servicios para la recuperación, rehabilitación y reconstrucción de los municipios afectados por los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 18-12-2024)

Este Real Decreto tiene por objeto regular la concesión directa de subvenciones a las corporaciones locales previstas en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, para la financiación de las contrataciones laborales para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios

La concesión de estas subvenciones persigue una doble finalidad:

-por un lado, dar una oportunidad de empleo a personas desempleadas que se hallen inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo y,

-por otro, que las personas contratadas puedan ayudar con su trabajo a las labores de recuperación, rehabilitación y reconstrucción de las zonas afectadas.

Serán beneficiarias de las subvenciones directas reguladas por este real decreto, las corporaciones locales de los municipios identificados en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, y que, asimismo, figuran en el anexo I del presente Real Decreto, que podrán solicitar las ayudas correspondientes de conformidad con lo establecido en el art. 10 de este Real Decreto.

-Actividades económicas. Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) (BOE 15-1-2025)

En la Exposición de Motivos se destaca que, desde la entrada en vigor de la CNAE-2009 el 1 de enero de 2009, la globalización y la digitalización han cambiado la forma en que muchas actividades proporcionan bienes y servicios. Hay actividades que han cobrado importancia en la economía mundial, europea y nacional, mientras que otras la han perdido. También se han producido cambios rápidos en el ámbito de las tecnologías de la información. Además, la mayor concienciación sobre el impacto de la economía en el medio ambiente ha dado lugar a actividades especializadas destinadas a protegerlo. En suma, desde 2009 la economía ha evolucionado y sufrido múltiples cambios.

Por todo ello, este real decreto tiene por objeto aprobar la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), con el objetivo de actualizar dicha clasificación reflejando las nuevas actividades económicas que han sido posibles gracias a los avances estructurales, científicos y tecnológicos.

6.2. Mecanismo RED- vehículos de motor

Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor. El Consejo de Ministros, en su reunión del día 23 de diciembre de 2024, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, del Ministro de Economía, Comercio y Empresa, y de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ha adoptado un acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor. Para general conocimiento, se procede a su publicación como anejo a la presente orden. Madrid, 26 de diciembre de 2024.–El Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, Félix Bolaños García.

ANEXO Acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor El artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, establece un mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de flexibilidad interna, como la reducción de jornada o la suspensión de contratos, en respuesta a circunstancias excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros y habiendo sido informadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, sin perjuicio de las funciones de la Comisión tripartita del Mecanismo RED, cuando este sea sectorial. En el sector de las empresas de fabricación de vehículos se están produciendo una serie de cambios, previsiblemente permanentes, que generan necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras hacia otras formas

de producción que hacen procedente la aplicación del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector estratégico para la economía española. A nivel nacional, el sector de la fabricación de vehículos constituye un pilar fundamental de la economía. Representa aproximadamente el 10 % del Producto Interior Bruto (PIB) y emplea a más de 200.000 personas de manera directa. España se posiciona como el segundo mayor productor de vehículos en Europa y el noveno a nivel mundial, con una fuerte orientación hacia los mercados internacionales, ya que más del 80 % de la producción se destina a la exportación. Sin embargo, este sector enfrenta importantes problemas estructurales y coyunturales, como la transición hacia la movilidad eléctrica, los avances en automatización y la presión de mercados internacionales como Asia y América del Norte, que exigen una transformación profunda de las cadenas productivas y una recualificación masiva de las personas trabajadoras. A esto se suman los efectos prolongados de la pandemia de COVID-19, que han reducido los niveles de producción y alterado las dinámicas de mercado. Además, la movilidad sostenible constituye un sector estratégico para España debido a su papel clave en la transformación económica, social y medioambiental del país. Este sector se enmarca en los compromisos adquiridos por España en el ámbito europeo e internacional, como el Pacto Verde Europeo, y responde a la necesidad de avanzar hacia un modelo productivo más sostenible y competitivo. La industria de la automoción, con un gran peso específico en esta materia, se enfrenta a una transición hacia formas de transporte más sostenibles, siendo esto esencial para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, mejorar la calidad del aire y cumplir los objetivos climáticos. España, gracias a su sólida base industrial y capacidad exportadora, está en una posición privilegiada para afrontar este cambio, siempre que se apliquen políticas adecuadas de apoyo a la sostenibilidad. Además, el impulso a la movilidad sostenible puede generar nuevas oportunidades de empleo en sectores estratégicos, como el de la fabricación de vehículos. En un contexto de creciente competencia internacional, la apuesta por la movilidad sostenible no solo es necesaria para garantizar el cumplimiento de los compromisos ambientales, sino también para asegurar la competitividad futura de un sector esencial para la economía española. II En el proceso de producción de vehículos existen diferentes etapas: desde la fabricación de los diferentes componentes (motores, sistemas eléctricos, estructura externa e interna del vehículo), el ensamblaje de los componentes para obtener el producto final, hasta la comprobación del cumplimiento de los estándares de seguridad, emisiones o calidad. De este modo, la situación del sector impacta directamente en la actividad de las grandes empresas de fabricación y perfunde profunda y extensamente al tejido industrial regional y nacional. Así, la situación descrita, sostenida en un periodo de tiempo prolongado, generaría efectos económicos y sociales devastadores, por cuanto la actividad principal de fabricación de vehículos actúa como eje vertebrador de una amplia red de proveedores, contratistas y servicios, todos los cuales dependen estrechamente de su continuidad operativa. En este contexto, es importante definir cuáles son las empresas que se están viendo seriamente afectadas con esta situación. Para ello, se ha elaborado una doble métrica que deberán cumplir las citadas empresas para poder beneficiarse del Mecanismo RED que se pretende activar. Así, en primer lugar, se tendrá en cuenta si son empresas que, afectadas por la pérdida de producción de vehículos de combustión sostenida en el tiempo, han visto disminuida su actividad de manera permanente. Este requisito se entenderá cumplido cuando se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de sus personas trabajadoras superior al 25 % en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de este acuerdo. No obstante, al mismo tiempo, es importante observar si, pese a esta situación adversa, las empresas están haciendo un esfuerzo por mantener la plantilla en el tiempo, llegando incluso a estar próximos a agotar los mecanismos de protección del empleo por causas productivas ya en vigor, como son los expediente de regulación de empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, a la espera de que se incremente la demanda de vehículos de movilidad más sostenible, para poder recuperar más actividad y pasar a producir de forma estable este tipo de vehículos. Este requisito se entenderá cumplido cuando la empresa haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad

Social durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de este acuerdo. A los efectos del Mecanismo que se pretende activar, es preciso definir lo que se entiende por «cadena de valor», concepto jurídicamente indeterminado, pero ya plasmado en normas como el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su «Guía General para el Desarrollo de Cadenas de Valor, Cómo crear empleo y mejores condiciones de trabajo en sectores objetivos» entiende por «cadena de valor» la serie de actividades necesarias para llevar un producto o servicio desde su concepción hasta el consumidor final, incluyendo diseño, producción, comercialización, distribución y servicios de apoyo, así como su disposición final tras su uso. Estas actividades pueden ser realizadas por una única empresa o por varias, a nivel local o global. En este contexto, el enfoque de la OIT hacia las cadenas de valor está orientado al desarrollo social y económico, destacando su potencial para mejorar la productividad, generar empleo y fomentar el crecimiento dentro de los sistemas de mercado, en contraste con la perspectiva meramente logística de las cadenas de suministro. Con este enfoque, tomando como referencia la sistemática adoptada en el Real Decreto ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y a los efectos de la activación de este Mecanismo RED, se define como empresa del sector de la fabricación de vehículos de motor a aquella cuya actividad se clasifique en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) previsto en el anexo I del presente acuerdo, en el momento de su entrada en vigor. Por otra parte, se define como empresa integrante de la cadena de valor de las empresas del sector de la fabricación de vehículos anteriores a aquella cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en el anexo II del presente acuerdo y en la que, además, su facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un cuarenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas incluidas en el código de la CNAE-09 referido en el anexo I. Por todo lo anterior, podrán solicitar la aplicación de este Mecanismo RED: por una parte, las empresas del sector de la fabricación de vehículos que, utilizando el CNAE-09 del anexo I, cumplan con las dos métricas descritas y, por otra, las empresas integrantes de la cadena de valor de las empresas del sector de la fabricación de vehículos, en los términos definidos en el párrafo anterior, siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España. III La situación descrita hace imprescindible que las empresas dispongan de herramientas para asegurar la recualificación de a las personas a su servicio, de forma que puedan seguir formando parte de un sector en evolución. Es por ello que las empresas solicitantes deberán acompañar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras. Dicho plan debe tener por objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. En concreto, las acciones formativas deben ir dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas ante el cambio del sistema productivo y ajustarse a lo establecido en la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Las acciones formativas habrían de estar relacionadas, entre otros, con los cambios permanentes derivados de la transición tecnológica, tales como el uso de nuevas tecnologías o la fabricación de vehículos híbridos y eléctricos. Con el objetivo de garantizar que las necesidades de recualificación y los procesos de transición profesional se adecuan a los cambios permanentes que experimenta el sector, en el plan de recualificación se concretarán las líneas directrices de las acciones formativas que deberán llevarse a cabo, tales como las competencias a adquirir, el programa de formación, los módulos concretos de las acciones formativas o el número de horas de la formación. Para asegurar estos fines, el plan de recualificación deberá ser remitido a las Secretarías de Estado de Trabajo, Seguridad Social y Pensiones y de Economía y Apoyo a la Empresa para su validación. IV El artículo 47 bis.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores establece, como una de las modalidades del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización, la modalidad 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. Es por ello que, frente a la modalidad cíclica –diseñada para cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización– la modalidad sectorial responde de forma más ajustada a las situaciones de necesidad descritas en el sector que, como se ha justificado, concurren en este caso. A consecuencia de lo anterior, se considera justificada la activación del Mecanismo Red en su modalidad sectorial, porque proporciona a las empresas la necesaria flexibilidad para adaptarse a la nueva situación, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de transformación del sector. Ello permitirá la cualificación y la recualificación de las personas trabajadoras, lo que contribuirá a sentar una de las bases para fortalecer la competitividad de las empresas afectadas por este proceso de cambios y posicionarlas adecuadamente para las necesidades futuras de producción. Asimismo, se señala que la activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Economía, Comercio y Empresa, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Por último, resulta imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, lo que tuvo lugar el día 16 de diciembre de 2024, fecha de celebración de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, del Ministro de Economía, Comercio y Empresa, y de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 23 de diciembre de 2024, ha adoptado el siguiente acuerdo: Se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, en su modalidad sectorial, de conformidad con el artículo 47 bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En virtud de lo anterior, podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial: a) Las empresas cuya actividad se clasifique a fecha de 30 de noviembre de 2024 en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figura en el anexo I, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, cuando se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 % y la misma haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en el periodo comprendido entre desde el 1 de abril de 2022 al y el momento de entrada en vigor de este acuerdo. b) Las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– que figuren en el anexo II a la fecha ya indicada y que sean integrantes de la cadena de valor de las empresas de la letra a) en los términos indicados en dicho anexo, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas. El mecanismo permanecerá activado entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa. Las empresas que apliquen este Mecanismo RED se comprometerán a no llevar a cabo despidos ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurran causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las personas trabajadoras afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los dos años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas en el apartado anterior tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento. En el caso de las cooperativas, las asambleas generales de estas se comprometerán a no hacer uso de la habilitación recogida en el artículo 85.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción. Las empresas solicitantes deberán acompañar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras. Dicho plan debe recoger acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas ante el cambio del sistema productivo y ajustarse a lo establecido en la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Para asegurar estos fines, el plan de recualificación deberá ser remitido a las Secretarías de Estado de Trabajo, Seguridad Social y Pensiones, y de Economía y Apoyo a la Empresa para su validación. Las personas titulares de dichos ministerios podrán, a propuesta conjunta y en un plazo máximo de quince días naturales desde la recepción del plan, acordar su elevación con propuestas de cambio concretas para que sea informado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera acordado la elevación del plan de recualificación a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos este se entenderá validado por los departamentos ministeriales. El presente acuerdo será publicado en el «Boletín Oficial del Estado», mediante orden del Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, y producirá efectos desde el 1 de enero de 2025.

ANEXO I Definición y códigos CNAE-09 de las actividades de las empresas del sector de la fabricación de vehículos, a los efectos de la activación del Mecanismo RED previsto en este acuerdo Código CNAE-09 Actividad económica 2910 Fabricación de vehículos de motor. Se define como empresa del sector de la fabricación de vehículos de motor a aquella cuya actividad se clasifique en el código de la CNAE-09 previsto en este anexo, en el momento de su entrada en vigor. A los efectos de este acuerdo dichas empresas deben, además, cumplir con las dos métricas previstas.

II Definición y códigos CNAE-09 de las actividades de las empresas integrantes de la cadena de valor de las empresas del sector de la fabricación de vehículos, a los efectos de la activación del Mecanismo RED previsto en este acuerdo Código CNAE-09 Actividad económica 2910 Fabricación de vehículos de motor. 2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques. 2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor. 2932 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor. 2229 Fabricación de otros productos de plástico. 4531 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor. 5210 Depósito y almacenamiento. 5221 Actividades anexas al transporte terrestre. 8121 Limpieza general de edificios. 8292 Actividades de envasado y empaquetado. Se define como empresa integrante de la cadena de valor de las empresas del sector de la fabricación de vehículos a aquella cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en este anexo y en la que, además, su facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un cuarenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas incluidas en el código de la CNAE-09 referido en el anexo I de este acuerdo. A los efectos de este acuerdo dichas empresas deben además contar con centros de trabajo ubicados en España.

El impacto en este sector también ha sido especialmente importante. Empresas importantes del sector y de su cadena de valor solicitaron acogerse al Mecanismo Red. De ese impacto daba cuenta los medios de comunicación: "El Gobierno aprueba el Mecanismo RED para el automóvil: el salvavidas del empleo que esperaba Ford Valencia". El Gobierno acaba de lanzar el salvavidas que necesitaba Ford Almussafes (Valencia). El Consejo de Ministros de este lunes, el último de 2024, ha aprobado la activación del Mecanismo RED para el automóvil y proteger así los más de 4.000 empleos que dependen directamente de la factoría valenciana y el de todos los fabricantes de componentes que trabajan para ella. La fábrica de Ford, que no sufrió daños por la dana que azotó Valencia el pasado 29 de octubre, pero que sí tuvo que parar su actividad por los destrozos en uno de sus proveedores (Industrias Alegre), necesitaba de este mecanismo para asegurar el empleo hasta la llegada de un nuevo modelo multienergía en 2027. Dicho vehículo, del que Ford espera hacer unas

300.000 unidades anuales, complementará al Kuga, el único coche que hace a día de hoy la fábrica valenciana[18].

[18] Titular de Cinco días. El País. 21/9/25, 12:26
https://cincodias.elpais.com/companias/2024-12-23/el-gobierno-aprueba-el-mecanismo-red-para-el-automovil-el-salvavidas-para-el-empleo-que-e… "La activación del Mecanismo RED en el motor permitirá hacer frente a los cambios estructurales que requieren la recualificación de las personas trabajadoras para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector, el de la automoción, estratégico para la economía española", ha explicado el Ministerio de Trabajo y Economía Social en un comunicado en el que ha resaltado que el automóvil supone el 10% del PIB nacional. Ahora, es el turno de Ford y UGT (sindicato mayoritario en la fábrica) de ponerse de acuerdo para acogerse al Mecanismo RED. En la próxima reunión, que tendrá lugar este viernes, UGT solicitará a la compañía que los trabajadores afectados reciban el 90% del salario más el 100% de las pagas, vacaciones y antigüedad. "Además del excedente actual de 996 personas, que pasarán por el ERTE RED de manera rotativa (para alcanzar así la práctica totalidad de la plantilla), se parará la actividad en la fábrica alrededor de 80 días en vehículos y 50 en motores", explicó el pasado viernes el sindicato en un comunicado. Las partes esperan ponerlo en marcha el próximo 7 de enero. Por otro lado, el Ejecutivo ha aprobado la prórroga del programa de ayudas a la compra de vehículos eléctricos y puntos de recarga Moves III (dotado con 1.550 millones) hasta el próximo 30 de junio. La continuidad del programa, que caducaba el 31 de diciembre, se había puesto en duda en los últimos días tras el órdago lanzado por el presidente de la patronal de automovilísticas, Anfac, Josep Maria Recasens, que había afirmado que contaba con el apoyo del Gobierno para su prórroga. Esta ayuda se suma a la continuidad por un año más de la deducción de hasta un máximo de 3.000 euros en la compra de vehículos eléctricos en el IRPF. Este paso era clave para un sector del automóvil que ve con temor un 2025 en el que entrará en vigor la nueva normativa de emisiones CAFE (si es que el lobby del motor no logra frenarlo en Bruselas), por el cual los nuevos vehículos matriculados deberán de emitir unos 93,6 gramos de CO2 por kilómetro, frente a los 115,1 gramos actuales. De no cumplir, los fabricantes deberán de pagar multas, que según ACEA, la patronal europea de automovilísticas, Para evitarlo y cumplir con el objetivo de emisiones, los fabricantes deberán de aumentar el peso de los eléctricos en las ventas, lo cual se puede conseguir incrementando las matriculaciones de estos (para lo que es indispensable a día de hoy programas de ayudas como el Moves III) o reduciendo la producción de vehículos de combustión. Otro posible camino para los que no lleguen al objetivo de emisiones será la formación de pools o alianzas con aquellas automovilísticas que sí cumplen, como Tesla o Volvo, para que así se computen las emisiones de forma conjunta y no individual. Esto permitiría a fabricantes como Volkswagen, hoy lejos del objetivo, evitar el pago de multas.
EUROPA PRESS- Actualizado 27/12/2024 15:42
Ford Almussafes firma el acuerdo para aplicar el mecanismo RED y mantener el empleo de la fábrica.
VALÈNCIA, 27 (EUROPA PRESS)
Ford y el Comité de Empresa han firmado este viernes el acuerdo para aplicar en la fábrica de Almussafes (Valencia) el mecanismo RED aprobado por el Gobierno central, que va a permitir una transición de dos años "manteniendo el empleo en la fábrica y asegurando el futuro de la misma", hasta la llegada del vehículo multienergía que se lanzará en 2027 y producirá la planta.
EL ECONOMISTA
Motor
El Gobierno recurre al mecanismo RED para asegurar el empleo de Ford y sus proveedores en Valencia tras descartarlo hace 6 meses. Había planteado una alternativa "singular" para los dos próximos años. La DANA permite aplicar los criterios de excepcionalidad para estos Erte
La planta de Almussafes prevé un excedente de mil empleados hasta 2027.