

MECANISMO RED de flexibilidad y estabilización del Empleo RD 608/2023

El pasado 12 de julio de 2023 se publicó en el BOE el RD 608/2023 de 11 de julio por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma del mismo que se recogía en el RD-ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral. Cuando se incorporó al Estatuto de los Trabajadores el artículo 47 bis se recogió también la necesidad de llevar a cabo un desarrollo reglamentario que se produce con la publicación de este RD de 11 de julio.

Este mecanismo se activa a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Trabajo y Economía Social y de Asuntos Económicos y Transformación Digital, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, y también podrá activarse por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y permite a las empresas solicitar medidas temporales de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo de acuerdo a unos requisitos y garantías, sería un ERTE diferenciado de los regulados hasta el momento, y con la finalidad de permitir una mayor flexibilidad a las empresas en aquellos supuestos de crisis cíclicas o sectoriales.

Existen por tanto **dos tipos** de mecanismos;

1º Expediente por crisis cíclica; se produce una situación económica generalizada que obliga a la adopción de estas medidas por parte de más de un sector de actividad. Su duración máxima será de un año.

En este caso habrá una exención en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por recaudación conjunta en los siguientes porcentajes: el 60% desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación; el 30% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo antes señalado; y el 20% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación de dicho plazo.

2º Expediente por crisis sectorial; se produce cuando un determinado sector o sectores de actividad sufren necesidades de reajuste de plantilla. La duración máxima será de 1 año susceptible de prorrogarse hasta dos veces con una duración máxima por prórroga de 6 meses.

La exención en la cotización en este supuesto será de un 40%.

En cuanto al **procedimiento** para solicitar el mecanismo una vez activado será el siguiente;

MECANISMO RED de flexibilidad y estabilización del Empleo RD 608/2023

1º Las empresas pueden solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo, mediante solicitud a la autoridad laboral y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con el procedimiento que prevé la ley para tramitar un ERTE de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor temporal (art. 47.5 ET), previo cumplimiento del periodo de consultas.

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

2º La autoridad laboral remite la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. El informe ha de ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días, computados desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida (silencio administrativo positivo), conforme a 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, sin embargo, si el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.