

## El RD 608/2023 de 11 de julio, desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo y desde USO te contamos las principales líneas

El RD-Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modificaba el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, regulando el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. [Ahora se ha publicado su desarrollo](#) y te resumimos su contenido.

Sara García, secretaria de Acción Sindical y Empleo de USO, considera que “aunque la regulación de esta medida puede ayudar a evitar la destrucción de empleo y proteger a las personas trabajadoras, desde USO seguiremos peleando por eliminar la exclusión de otros sindicatos en la activación del Mecanismo Red tomando las medidas legales oportunas, como ya se hizo [ante el Defensor del Pueblo](#), solicitando que interpusiera un recurso de inconstitucionalidad contra el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por considerar que algunos de sus preceptos vulneraban los principios de libertad sindical e igualdad. A dicha solicitud, el Defensor del Pueblo, respondió con el inicio de actuaciones de oficio para valorar la necesidad de incluir a sindicatos representativos o relevantes en el sector en determinados aspectos relacionados con su activación”.

### Modalidades y activación del Mecanismo RED

El Mecanismo RED puede ser activado en las modalidades cíclica y sectorial, previstas en el artículo 47.bis.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La activación se realizará por acuerdo del Consejo de Ministros y previa información a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

En el caso del Mecanismo RED sectorial, se podrán incluir los criterios conforme a los cuales se define un determinado sector de actividad.

### Garantías del Mecanismo RED

- Protección de las personas trabajadoras.

- Exenciones en la cotización a la Seguridad Social para las empresas durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión, conforme a la disposición adicional cuadragésima cuarta de la LGSS.
- Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.
- Compromiso de mantenimiento del empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED.
- Prohibición en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones durante la aplicación del Mecanismo RED.

## Medidas aplicables

Reducción de jornada. Disminución temporal de la actividad laboral. Podrá computarse sobre la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

- En el caso que se compute sobre la jornada diaria, la actividad podrá cesar durante un máximo de dos horas al día.
- En el caso de reducciones de jornada sobre la jornada semanal, mensual o anual, podrá suponer el cese durante unas horas al día o jornadas completas.

Suspensión de trabajo. Cuando el cese de la actividad afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

**Importante:** durante la aplicación de un expediente derivado 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.

## Procedimiento

Comunicación de inicio por parte de la empresa.

Constitución de una mesa negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, integrada por la representación de la empresa y una comisión representativa de las personas trabajadoras.

- Deben transcurrir máximo 5 días entre la comunicación y la constitución de la comisión negociadora. Transcurrido ese plazo, la empresa comunicará a

los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas.

La comunicación formal de apertura del periodo de consultas debe incluir:

- Documentación acreditativa de la situación.
- Periodo dentro de cual se va a llevar a cabo la aplicación de medidas.
- Identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento.
- Tipo de medida que se pretende aplicar.
- Plan de recualificación de personas afectadas.
- Copia de comunicación de inicio.
- Memoria explicativa.

## Periodo de consultas

- Máximo de 15 días, salvo en empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras, donde no podrá ser superior a 7 días.
- Puede ser ampliado mediante acuerdo expreso trasladado a la autoridad laboral con carácter previo a la finalización de la duración máxima.
- Empresa y representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

## Finalización del periodo de consultas

### Con acuerdo

- La empresa debe remitir el acuerdo a la autoridad laboral, junto a las actas que acrediten las reuniones mantenidas.
- Debe estar firmado, al igual que las actas, por todas las personas integrantes de la comisión negociadora.
- Debe incorporar: personas, grupos profesionales, puestos y, en su caso, niveles salariales afectados, determinando si la medida es de reducción de jornada o de suspensión de contrato, así como porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual; fecha de efectos del Mecanismo RED; periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de medidas; plan de recualificación en el supuesto de modalidad sectorial.

### Sin acuerdo

- La empresa remitirá a la autoridad laboral y a la representación de las personas trabajadoras su decisión final sobre la aplicación del Mecanismo RED, junto a las actas firmadas que permitan acreditar la celebración de las reuniones mantenidas.

## **Autoridad laboral competente**

### En el ámbito de las comunidades autónomas:

Cuando el procedimiento afecte a personas trabajadoras cuyos centros de trabajo estén ubicados exclusivamente dentro del territorio de una autonomía, la autoridad laboral competente la determinará la comunidad autónoma.

### En el ámbito de la Administración General del Estado:

- Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Cuando las personas trabajadoras se encuentren adscritas a centros de trabajo ubicados en dos o más comunidades autónomas.
- Delegación del Gobierno, en el caso de comunidades uniprovinciales.
- Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta y Melilla, cuando afecte a centros ubicados en dichas ciudades.
- Si el procedimiento afecta a varias comunidades, pero el 85 % mínimo de la plantilla radica en una comunidad autónoma, la autoridad laboral competente será la que determine esa comunidad autónoma.

## **Actuaciones de la autoridad laboral**

### Solicitud de inicio y periodo de consultas

- Si la solicitud de autorización para aplicar medidas del Mecanismo RED no reúne los requisitos fijados en el Consejo de Ministros, la autoridad laboral requerirá que se subsanen las deficiencias detectadas en 10 días.
- Dar traslado inmediato de la comunicación y documentación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Puede solicitar cuantos informes considere necesarios.

- Velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo emitir advertencias y recomendaciones a las partes.
- La representación de las personas trabajadoras podrá dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre cuestiones que estime oportunas.
- Actuaciones de asistencia o mediación a la comisión negociadora, por iniciativa propia o a petición de alguna de las partes.

#### En caso de acuerdo tras el periodo de consultas

- Dictar resolución en el plazo de 7 días desde la comunicación, autorizando la aplicación del Mecanismo RED.
- Pasados los siete días, si no hay pronunciamiento expreso, se entiende autorizada la aplicación del Mecanismo RED.
- Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

#### En caso de no haber acuerdo tras el periodo de consultas:

- Dictar resolución en el plazo de 7 días desde la comunicación, estimando o desestimando la solicitud empresarial.
- Transcurridos esos siete días, si no hay pronunciamiento, se entenderá autorizada la aplicación del Mecanismo RED en los términos de la decisión final comunicada por la empresa.
- La autorización solo procederá cuando la comunicación final se ajuste al contenido mínimo y condiciones esenciales y cuando de la documentación del expediente se desprenda que la situación cíclica o temporal concurre en la empresa.

### **Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

- Versará sobre los extremos de la comunicación empresarial y la concurrencia en la empresa de la situación prevista en el acuerdo de activación.
- El informe constatará que la documentación presentada por la empresa a la autoridad laboral se ajusta a la convenida, en función de la modalidad, cíclica o sectorial, del Mecanismo RED.

- El informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la empresa de la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED, según lo acreditado en la documentación aportada.
- Verificación que los criterios utilizados para la designación de personas trabajadoras afectadas por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores