

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD INTERNA Y GARANTÍA DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO (Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*
Universidad de Granada

POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*
Universidad de Granada

*“La doctrina jurídica, en ordenamientos de nuestro
tipo, interviene en el proceso de creación del derecho;
y, en algunos sectores, interviene como protagonista”*

GIOVANNI TARELLO¹

EXTRACTO

Palabras clave: Mecanismo, red, flexibilidad, estabilización, empleo

Se analiza, desde una perspectiva jurídica y normativa, el nuevo mecanismo en procesos de reestructuración empresarial interna que ha traído la reforma laboral: el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Para ello se hace referencia, no solo al Estatuto de los Trabajadores, sino también a disposiciones concordantes que tienen plena vinculación con este nuevo y útil instrumento jurídico.

ABSTRACT

Keywords: Mechanism, net, flexibility, stabilisation, employment.

From a legal perspective, this research analyses the new mechanism in process of internal business reorganisation that has brought the labour reform: the RED Mechanism of Flexibility and Stabilisation of the Employment. For that, we make reference to the Workers' Statute as well as to the concordant provisions that have full link with this new and useful legal instrument.

¹ Tarello, G.: *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, traducción y Estudio preliminar, “Cultura jurídica y pluralismo jurídico-sindical en Giovanni Tarello” (pp. VII-XCV), a cargo de J.L. Monereo Pérez y J.A. Fernández Avilés, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2002, pp. 145-146.

ÍNDICE

1. UNA VISIÓN GENERAL DE LA REFORMA LABORAL A MODO INTRODUCTORIO
2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO (Y DISPOSICIONES CONCORDANTES)
3. FUNCIONAMIENTO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO: JUSTIFICACIÓN, ACTIVACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FINANCIACIÓN
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LA APLICACIÓN DEL MECANISMO RED: ASPECTOS RELEVANTES
5. BENEFICIOS Y EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y AL MECANISMO RED
6. ALGUNAS REFLEXIONES ACERCA DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO
7. BIBLIOGRAFÍA

1. UNA VISIÓN GENERAL DE LA REFORMA LABORAL A MODO INTRODUCTORIO

La reforma 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.

A nivel de contenido normativo, nos encontramos ante una reforma de calado que ha venido a modificar varias cuestiones que venimos a resaltar en esta visión general contextual e introductoria con la que nos acercamos al tema a tratar.

Una de estas modificaciones se localiza en el propósito de eliminar la temporalidad y luchar por erradicar la precariedad (especialmente para determinados colectivos vulnerables laboralmente), lo que permitirá que el trabajador se pueda desarrollar profesionalmente (y también personalmente) en unas condiciones laborales más dignas y decentes. Lógicamente, observaremos expectantes como se vincula esa estabilidad en el empleo en un mercado laboral como el de España donde predomina la temporalidad en los contratos. En este sentido, uno de los mayores cambios que trae la reforma es la supresión de los contratos por obra y servicio. Respecto a los contratos de duración determinada la reforma solo permite celebrar dos tipos de contratos: el contrato para circunstancias de la producción (el denominado contrato eventual) o el contrato por sustitución de la persona trabajadora.

El primero tiene lugar cuando existe un aumento ocasional e imprevisible de la producción; contrato que es limitado en el tiempo: seis meses prorrogables otros seis meses. No obstante, la reforma también crea un “subtipo” de contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada (supuestos de rebajas, campañas comerciales, etcétera), contrato que posee una duración máxima de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

El segundo contrato temporal es el de sustitución siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución; por otro lado, se podrá celebrar también este contrato para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

Dicho esto, que atiende a la literalidad de la norma, también es cierto que la fórmula de redacción en este punto concreto es suficientemente genérica como para “interpretar” esos contratos de duración determinada. Por tanto, no tardaremos mucho tiempo en ver esa redacción amplia y genérica interpretándose por los tribunales.

Asimismo, a pesar de que se mantiene el contrato fijo-discontinuo y el contrato formativo, la reforma también introduce modificaciones en ellos. Al igual que viene a crear el contrato indefinido para el sector de la construcción con novedades tales como la recolocación del trabajador una vez finalizada la obra para la que estaba destinado o, en su defecto, la formación de empleado y, en caso de extinción, la

indemnización equivalente al 7% de las cantidades salariales devengadas durante la vigencia del contrato.

De manera complementaria, la reforma viene a intensificar las sanciones económicas a las empresas frente a la existencia de incumplimientos o usos indebidos de la temporalidad. En definitiva, la reforma ataca directamente a la temporalidad y encauza las excepciones en forma y tiempo. Antes de la reforma, la empresa que abusaba indebidamente de la temporalidad podía ser sancionada con hasta 8.000 euros; sin embargo, a través de la modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con la nueva reforma laboral se elevan las sanciones hasta la cantidad de 10.000 euros, pero, lo más importante, “*se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas*”. Por tanto, atendiendo a la literalidad de la norma, habrá tantas sanciones económicas como empleados afectados por una situación indebida de temporalidad.

Asimismo, también se desincentiva la temporalidad en la contratación a través de la reforma de la Ley General de la Seguridad Social: en las extinciones de los contratos de duración determinada inferiores a 30 días, el empresario tendrá que asumir una cotización adicional que será hasta tres veces la actual (alrededor de 26€).

Otra consecuencia que la reforma modifica tiene que ver con el encadenamiento de contratos temporales. Hasta antes de la reforma, cuando en un marco temporal de 30 meses el trabajador había estado trabajando 24 meses, se convertía en indefinido. Ese tiempo es reducido con la reforma: ahora, si en un marco temporal de 24 meses el trabajador acumula 18 meses de trabajo encadenando contratos en una misma empresa, automáticamente se convertirá en indefinido.

Una de las cuestiones más importantes y, tal vez la mayor concesión a la posición sindical (por supuesto, también afecta a las condiciones laborales de los trabajadores), tiene que ver con la denominada “ultraactividad”, que tras la reforma de la Ley 3/2012 había generado una enorme inseguridad jurídica y una ruptura de los equilibrios de poder en el sistema de negociación colectiva. Antes de la reforma, la prórroga del convenio colectivo denunciado se limitaba a un año de vigencia. Si transcurría ese tiempo y no se había alcanzado un acuerdo para un nuevo convenio colectivo, ese convenio colectivo perdía su vigencia. Sin embargo, tras la reforma, el convenio colectivo seguirá estando en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo: esto es lo que se conoce como “*ultraactividad indefinida*”. No obstante, consecuencia de esa ultraactividad, podemos encontrarnos también ante el problema de la “petrificación” del convenio colectivo, situación que ya no es resuelta por la norma legal, sino que el mandato para resolver esta cuestión reside ahora en las partes encargadas de la negociación colectiva. Pero la nueva ordenación legal prevé mecanismos eficaces –en términos de valoración de conjunto– para evitar esa “petrificación” a través del reclamo de los procedimientos autónomos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos.

El modelo de negociación colectiva también es modificado en el sentido de prohibir que los convenios de empresa que concurren con uno sectorial puedan reducir los salarios fijados por este último convenio (el del sector). En otros términos, las cuantías salariales que se hayan pactado en el convenio del sector actuarán como límite “mínimo”; por tanto, poseen la capacidad de indicar los mínimos salariales que en todo caso se han de respetar. Hasta antes de la reforma, era usual que los convenios de empresas se “descolgaran” de los convenios sectoriales en los salarios y complementos; era una medida de flexibilidad interna negociada; ahora, con la reforma, las condiciones salariales que se establezcan en el convenio de empresa no van a poder ser peores que las que aparezcan recogidas en el convenio del sector.

Asimismo, la reforma también modifica el régimen de subcontrataciones de obras y servicios: en estos supuestos, el convenio aplicable será el sectorial que será el que venga a regir la relación laboral de los trabajadores procedentes de contrata y subcontratas, salvo que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio.

Una de las novedades más relevantes tiene que ver con el ERTE: aquí, los negociadores, sin duda alguna, han sabido aprovechar el conocimiento que la experiencia les ha dado durante estos años de utilización masiva en la pandemia. Al principio de la pandemia tuvimos ocasión de afirmar que era una medida que, inicialmente focalizada a mantener el puesto de trabajo, terminaría contemplándose como mecanismo necesario para la supervivencia de la empresa, y mutaría a instrumento cotidiano de nuestro empleo. Sin duda, decíamos, “el ERTE ha venido para quedarse”; y así ha sido. La reforma se refiere 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. En definitiva, el ERTE va a situarse como protagonista en los procesos de reestructuración empresarial, intentando otorgar al despido colectivo un papel secundario o de última ratio. Es este Mecanismo RED de Flexibilidad y

Estabilización del Empleo (Artículo 47 bis., y disposiciones concordantes) lo que trataremos profundamente en este texto.

Este importante 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”². 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 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.

Por último, a pesar de que las dinámicas de actuación de las relaciones de trabajo y de las empresas suelen ser lentas, la reforma da unos plazos concretos de actuación, por lo que los efectos no tardarán mucho en llegar y, además, afectará de forma significativa a la vida de miles de personas que se mueven en la temporalidad y precariedad del empleo. Y decimos esto porque el empleo (que es mucho más que un medio de vida para la persona que trabaja y las personas que dependan económica de ella)³ que se pueda crear (el verdadero objetivo de la reforma no es la creación de empleo), no deberá ser un empleo temporal y precario, sino que se apuesta por el mantenimiento de puestos de trabajo decentes (este es el verdadero objetivo de la reforma laboral de 2021).

² PROPUESTA MESA MODERNIZACIÓN 14 10 2021 Real Decreto-Ley X/2021, de X de septiembre, de modernización de las relaciones laborales.

³ Monereo Pérez, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2019.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO (Y DISPOSICIONES CONCORDANTES)

Centrándonos en el objeto de análisis en este texto, la reforma laboral ha incorporado un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización (en su artículo 47 bis y preceptos concordantes) con la idea 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. Traigamos a colación la literalidad de la nueva normativa en cada una de las disposiciones que nos interesan.

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.
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”.

Mediante la nueva disposición adicional cuadragésima primera se 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se establece en la disposición el régimen jurídico de la nueva prestación citada que será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo.

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 periodo 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 periodo 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 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”.

Además, 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.

Disposición adicional cuadragésima segunda. 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”.

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:

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 periodos 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 periodo 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 periodo de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los periodos 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 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”.

Asimismo, 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.

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 liquidatorios 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 periodos 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”.

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

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”.

Y la disposición adicional sexta se refiere 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.

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”.

3. FUNCIONAMIENTO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO: JUSTIFICACIÓN, ACTIVACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FINANCIACIÓN

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.
- 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.

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 artículo 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)⁴.

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

⁴ 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*

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

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 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”.

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 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. MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LA APLICACIÓN DEL MECANISMO RED: ASPECTOS RELEVANTES

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:

- Cuando se suspenda el contrato: 1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET.
- Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET.

Introduciendo la reforma laboral 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”. Refirámonos profundamente 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 periodo 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.

5. BENEFICIOS Y EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y AL MECANISMO RED

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 periodo 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. 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 reintegrar, 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.

6. ALGUNAS REFLEXIONES ACERCA DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

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 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)⁵. 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.

En definitiva, nos encontramos 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 que nos 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 dirección ideológicas de las políticas del Derecho social y del Derecho de la economía y de la competencia⁶.

7. BIBLIOGRAFÍA

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.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El sistema red de regulación temporal de empleo”, Madrid, AEDTSS, 2022.

MARTÍNEZ BARROSO, R.: “*El refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos y ordinarios*”, Madrid, AEDTSS, 2022.

⁵ Resulta de máximo interés re-examinar 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”).

⁶ Véase Monereo Pérez, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017; ampliamente, 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.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 1988.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de las empresas*, Ponencia General en el XVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Granada, 19 y 20 de mayo de 2005, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pp. 31-164.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral*, Granada, Comares, 2006.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PÉRAN 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.

ROJO TORRECILLA, E.: “*Estudio de la reforma laboral de 2021 (VI). La apuesta reforzada por la flexibilidad interna y la incorporación de medidas adoptadas durante la pandemia. Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y nuevo Mecanismo RED*”, en *El Blog de Eduardo Rojo*, publicado el 10 de enero de 2022. Disponible en internet.

TARELLO, G.: *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, traducción y Estudio preliminar, “*Cultura jurídica y pluralismo jurídico-sindical en Giovanni Tarello*” (pp. VII-XCV), a cargo de J.L. Monereo Pérez y J.A. Fernández Avilés, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2002.