

ANATOMÍA JURÍDICA DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO*

Marina Fernández Ramírez
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

Abstract

En base a los postulados de flexibilidad laboral que inspiran el debate europeo y con la finalidad de favorecer la flexibilidad interna y reducir los despidos durante épocas de crisis económica, el legislador español ha creado el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Enfocado nuestro análisis, de manera expresa, en este novedoso instrumento y conscientes de que las variables que manejamos son insuficientes dado que todavía estamos a la espera de su desarrollo reglamentario, en este trabajo pretendemos determinar si la apuesta por la flexibilidad interna que con él se persigue es, *a priori*, abiertamente voluntarista o presenta visos de consolidarse mediante soluciones eficaces al desempleo y al reparto del empleo.

Based on the postulates of labour flexibility that inspire the European debate and with the aim of favouring internal flexibility and reducing dismissals during times of economic crisis, the Spanish legislator has created the Mechanism RED for Employment Flexibility and Stabilisation. With our analysis expressly focused on this new instrument and aware that the variables we have used are insufficient, given that we are still awaiting its regulatory development, in this paper we aim to determine whether the commitment to internal flexibility pursued with it is, a priori, openly voluntarist or whether it shows signs of being consolidated through effective solutions to unemployment and the distribution of employment.

Title: Legal anatomy of the mechanism red for employment flexibility and stabilisation

Palabras clave: temporalidad, flexibilidad, ERTE, Mecanismo RED, recualificación, formación.

Keywords: temporality, flexibility, ERTE, Mechanism RED, requalification, training.

* Esta obra se enmarca en el contexto de los siguientes proyectos de investigación:

- Grupo de Investigación financiado por la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-347), “Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social”.
- Proyecto de Investigación “Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social: el impacto socioeconómico de la economía digital”, financiado por la Junta de Andalucía y la Unión Europea, con financiación con fondos FEDER, (Ref. UMA18-FEDERJA-028).

IUSLabor 2/2022, ISSN 1699-2938, p. 55-93

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i02.02

Fecha envío: 15.2.2022 | Fecha aceptación: 2.6.2022

Sumario

1. Cuestiones introductorias
2. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo: configuración
3. Modalidades del Mecanismo RED
 - 3.1. Modalidad Cíclica
 - 3.2. Modalidad Sectorial
 - 3.3. Notas comunes a ambas modalidades
4. Procedimiento aplicable al Mecanismo RED
 - 4.1. Activación del Mecanismo RED
 - 4.2. Solicitud empresarial de autorización de reducción de jornada o suspensión del contrato
5. El Fondo RED
6. Balance crítico
7. Bibliografía

1. Cuestiones introductorias

Siempre se ha sostenido que nuestra legislación laboral se caracterizaba por una enorme rigidez y que la falta de medidas de flexibilidad interna en las empresas se ha venido supliendo con contratación temporal y despidos (flexibilidad externa). Sin embargo, en España, en el marco de los programas de reparto temporal del trabajo (PRTT), la adopción por parte de las empresas de medidas relacionadas con Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) de suspensión de contratos y reducción de jornada (conocidos coloquialmente con el acrónimo de “ERTE” dado su carácter temporal), como alternativa a los despidos a la hora de realizar ajustes en la utilización del factor trabajo, no son desconocidas¹. Es más, no solo cuentan con cierta solera en términos de reconocimiento legal², sino que se trata de un viejo objetivo que se han marcado, hasta el momento sin éxito, la práctica totalidad de las reformas que ha conocido la normativa laboral española³, particularmente, desde la gran recesión económica de 2008 y con motivo de los cambios introducidos por las reformas de 2010 y 2012⁴.

Con todo, se han ido produciendo sensibles cambios en este escenario, de modo que, la experiencia de estos últimos años en la aplicación de los ERTE ha permitido colocar el tiempo de trabajo en el núcleo de la flexibilidad interna y demostrar, pese a todo, la eficacia y el sesgo “preventivo”⁵ de estas medidas, por cuanto que permiten ajustar las necesidades de mano de obra en situaciones coyunturales mediante la gestión flexible de la jornada laboral⁶. Es, en base a esto, por lo que el uso de los ERTE ha proliferado a partir de abril de 2020 como medida política específica orientada a paliar los efectos

¹ LOUSADA AROCHENA, Fernando, “La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 42, 2016; GARCÍA-SERRANO, Carlos, “Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de jornada”, *Revista de Economía Laboral*, nº 12, 2015, p. 249. Vid. artículos 47.5 (que remite al 51.7) y 31-33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

² Recordemos que esta figura ya existía en la versión original del Estatuto de los Trabajadores de 1980, y que se ve sometida a algunos cambios con reforma laboral del 2012.

³ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “El Mecanismo RED se pone en marcha”, *Asociación española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (AEDTSS)*, 2022, p. 1. (Mecanismo-RED-F.-Cavas.pdf).

⁴ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁵ Como las denomina TERRADILLOS ORMAETXEA, Miren E., “Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 64, 2013, p. 64 y ss.

⁶ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021); (<https://doi.org/10.20318/labos.2022.6641>), p. 8.

socioeconómicos generados por la COVID-19⁷. Su buen funcionamiento en este periodo⁸, ha provocado que el gobierno tome la decisión de elaborar un esquema permanente de flexibilidad laboral en las empresas en pos de poder mantener los puestos de trabajo ante eventuales descensos estructurales de demanda. Y, aunque no formaban parte de los planes originales de esta reforma, se ha impulsado la modificación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET) con la finalidad de incorporar estas medidas que se han revelado especialmente eficaces en situaciones de crisis⁹.

A mayor abundamiento, los efectos dramáticos de la pandemia han recordado a la sociedad española la importancia de llevar a cabo reformas que nos permitan ser más resilientes en lo social, lo económico y lo medioambiental, así como a acelerar las transformaciones necesarias¹⁰. De modo que, entre las tareas que se ha impuesto el ejecutivo español a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia¹¹, se contempla la redacción de un nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI que responda tanto al desafío de la revolución tecnológica, como a las nuevas necesidades y realidades del mercado de trabajo¹². Y aunque sea este un objetivo que no se vislumbra a corto plazo (al menos en su total dimensión), la modernización de nuestras relaciones laborales sigue su curso, paso a paso, quizá con proyecciones menos ambiciosas, pero, no por ello, menos necesarias.

⁷ RUESGA BENITO, Santos M. y VIÑAS APAOLAZA, Ana, “El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis COVID-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España”, *Temas Laborales*, nº 157, 2021, p. 246.

⁸ Pensemos que, en su momento de máxima aplicación, en el mes de abril 2021, llegaron a estar protegidos por el esquema ERTE más de 550.000 empresas y más de 3,6 millones de personas asalariadas.

⁹ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, nº 1, 2020, p. 107 y ss.; CALVO GALLEGO, Francisco J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “La respuesta del derecho del trabajo a la crisis del Covid-19: los ERTES de la emergencia sanitaria”, en VVAA, *Pandemia y derecho: Una visión multidisciplinar*, LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, Mercedes y MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, Miguel Ángel (Dirs.), PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique (pr.), ed. Laborum, 2020, p. 233-249; DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El nuevo régimen de reducción de jornada...”, *ob cit.*, p. 84 y ss.

¹⁰ Vid. “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, Madrid: Ministerio de la Presidencia. 2021, p. 6.

¹¹ Vid. “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (componente 23). Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, p. 3.

¹² MERCADER UGUINA, Jesús, “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 63, 2020, p. 45; MIÑARRO YANINI, Margarita y MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El Estatuto de los Trabajadores, 40 años de «reformas» y «maquillados»: ¿una conmemoración con sabor a despedida?”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 444, 2020, p. 5-21.

Con este propósito de renovación y necesidad ha sido aprobado el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo¹³. Se trata de una reforma consensuada (como exigía Bruselas), resultado de un largo proceso de diálogo social entre el Gobierno y los agentes sociales (representados por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME)¹⁴, así como de las negociaciones en el seno del propio gobierno y de los Ministerios implicados. Ante este escenario suscitaba inquietud el que la reciente reforma laboral fuese convalidada por el Congreso de los Diputados para poder tramitarse como Proyecto de Ley, y que la composición actual de fuerzas políticas en el Parlamento español diese cabida a enmiendas que introdujeran más rigidez a la necesaria flexibilidad interna defendida desde instancias comunitarias¹⁵. Sin embargo, en el pleno del Congreso se rechazó, en una segunda votación, que la reforma laboral se tramitara como proyecto de ley¹⁶, impidiendo así una eventual alteración tanto del acuerdo conseguido entre agentes sociales y Gobierno como del difícil equilibrio alcanzado para seguir ayudando a la creación de empleo y a la llegada de ayuda económica europea¹⁷.

Orientado a reducir la precariedad y temporalidad en el empleo, entre las novedades de mayor impacto del RDL 32/2021 destaca el remoción de las medidas de flexibilidad interna con el que conseguir la estabilidad del empleo, evitando su destrucción¹⁸. Todo ello a la zaga, hay que señalarlo, del reparto de los suculentos Fondos Next Generation y al cumplimiento de los objetivos estratégicos marcados desde la UE¹⁹. Las novedades de mayor calado introducidas por la reforma del RDL 32/2021 se centran, sobre todo, en corregir la temporalidad del mercado de trabajo español en dos cuestiones centrales: la

¹³ BOE nº 313, de 30 de diciembre, de 2021. Ha entrado en vigor el día 31 de diciembre salvo en algunos aspectos puntuales y relevantes, como los relativos a la contratación temporal.

¹⁴ Alcanzado el 23 de diciembre, de 2021.

¹⁵ La tramitación como proyecto de ley permite a la Cámara introducir modificaciones. Por tanto, se abre el plazo para presentar enmiendas al articulado, así como enmiendas a la totalidad de texto alternativo. El artículo 151 del Reglamento del Congreso indica que no son admisibles las enmiendas a la totalidad de devolución.

¹⁶ El Pleno del Congreso de los Diputados ha convalidado el 3 de febrero, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, con 175 votos a favor y 174 en contra. Pero ha rechazado su tramitación por como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

¹⁷ Se trata de un escenario que el Gobierno quería evitar a toda costa pues el presidente de la CEOE había anunciado que se saldrían del acuerdo en caso de que se modificara el texto cerrado en diciembre.

¹⁸ Vid. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos, “Reforma laboral 2021: Reforma de la flexibilidad interna. Las modificaciones de los ERTE”, *Aranzadi digital*, nº 1, 2022.

¹⁹ MARTÍN CARRETERO, José Moisés, “Next Generation, intervención pública y reestructuración productiva”, *Economistas*, nº 174, 2021, p. 8-15. Vid. Reglamento (UE) 2020/2094 del Consejo de 14 de diciembre de 2020, por el que se establece un Instrumento de recuperación de la Unión Europea para apoyar la recuperación tras la crisis de la Covid-19.

contratación de duración determinada y la promoción de mecanismos de flexibilidad interna frente a los despidos colectivos. De un lado, incorporando a la normativa laboral ordinaria los mecanismos de flexibilidad interna utilizados durante la pandemia²⁰, y, de otro, creando una nueva figura para situaciones de crisis estructurales.

Concretamente, se aprueba un diseño definitivo que retoca las dos modalidades tradicionales de ERTE (a nivel empresarial), por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) y por fuerza mayor (FM), y, además, crea un tercer tipo de ajustes temporales de empleo, de modo ciertamente novedoso, el “Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo” (a nivel sectorial), para cuando exista una crisis económica generalizada y coyuntural (ERTE cíclico), y cuando haya algún sector afectado por algún tipo de transición o reconversión (ERTE sectorial), en ambos casos²¹.

Importa señalar que, frente a lo defendido durante meses por algunos sectores del Gobierno, esta ordenación no deroga la reforma laboral de 2012. Es cierto que el texto enmienda algunos de los aspectos más lesivos de ésta como el abuso de las subcontratas, y es más ambicioso en la lucha contra el auge de la temporalidad. No obstante, su redacción final está mucho más suavizada que la propuesta inicial de Trabajo, rebajando sus expectativas en pro de acuerdo con los agentes sociales. Y, aun abordando aspectos clave de nuestro sistema de relaciones laborales como es la contratación laboral²², gran parte del marco regulador de la flexiseguridad aprobado en 2012²³ (“*casus belli*”)²⁴,

²⁰ GUINDO MORALES, Sara, “La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -ETOP- tras la irrupción del coronavirus. los expedientes de regulación temporal del empleo -ERTES-”, en VVAA, *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina (Coord.); VILA TIerno, Francisco (dir.), ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos, 2020, p. 103-128; LAHERA FORTEZA, Jesús, “Los ERTES en y tras la pandemia”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº extra 3, 2021 (Ejemplar dedicado a: Derecho y política ante la pandemia: Reacciones y transformaciones. Tomo II. Reacciones y transformaciones en el Derecho Privado).

²¹ GUEVARA FERNÁNDEZ, Gonzalo, “La reforma de los ERTE: una modificación necesaria”, *Economist & Jurist*, nº 257, 2022, p. 20-25.

²² En particular la temporal; realiza retoques puntuales de la subcontratación; establece la primacía del convenio colectivo del sector, pero circunscrita a los aspectos salariales; rescata, con implicaciones prácticas también muy limitadas, la ultraactividad de los convenios colectivos; y establece una regulación estructural de la suspensión de contratos y reducción de jornadas (ERTE).

²³ Vid. MARTÍNEZ ASTEINZA, Oscar, “La Flexiseguridad en el Estatuto de los trabajadores tras la reforma laboral 2012: La consagración de la Flexi-inseguridad”, *Anuario Laboral*, 2014, p. 231-270; LAHERA FORTEZA, Jesús, “Los ERTES en y tras la pandemia”, *ob cit.*, p. 337 y ss.; GREGORACI FERNÁNDEZ, Beatriz y VELASCO CABALLERO, Francisco (auts.), p. 340.

²⁴ Es del todo seguro que, si el gobierno hubiese derogado en los términos que establece el acuerdo de coalición, incluido el artículo 41 ET, hubiese provocado descabalgamiento del acuerdo a los empresarios, algo indeseado por todos y de consecuencias imprevisibles.

permanece intacto en materias como la regulación de la clasificación profesional por grupos, la distribución irregular de la jornada anual y la movilidad geográfica y funcional.

La irrenunciable opción del legislador de hacer una década por la flexibilidad interna frente al recurso del despido –cuyo régimen, por cierto, tampoco se altera en la actual reforma²⁵– se mantiene en gran medida; en particular, en lo que respecta al instrumento de flexibilidad interna por excelencia: la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) regulada *ex* artículo 41 ET (evitando la necesaria “sindicalización” de su negociación)²⁶, mientras que el descuelgue o inaplicación del convenio colectivo, tampoco se modifica. En consecuencia, pese al “escudo social” que brinda esta nueva ordenación²⁷, la carencia de estos otros aspectos en el marco de una necesaria intervención holística, podrían llegar a limitar claramente sus objetivos.

Transcurridos apenas unos meses desde su entrada en vigor la valoración del contenido de la reforma es desigual, tanto por lo que se refiere al alcance de las novedades incorporadas, como respecto a la inmediatez de su eficacia²⁸. Conscientes de que las variables para el análisis que manejamos son insuficientes, dada la provisionalidad de muchos aspectos para la ejecución del Mecanismo RED en los nuevos ERTE y que estamos a la espera de su concreción reglamentaria, con este trabajo pretendemos determinar si la apuesta por la flexibilidad interna que hace el legislador mediante esta figura es, *a priori*, abiertamente voluntarista o presenta visos de consolidarse mediante soluciones eficaces al desempleo y al reparto del empleo. Desde este prisma, haremos una revisión crítica en torno a su construcción teórica y legal tras la reciente reforma laboral acometida, particularmente, en lo que estimamos son sus aspectos más controvertidos. Cerraremos con unas conclusiones finales y propuestas de mejora.

2. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo: configuración

De forma novedosa, la reforma laboral 2021 ha diseñado este instituto para actuar preventivamente ante futuras crisis. Es la fórmula de reestructuración empresarial por antonomasia para afrontar escenarios singulares o generalizados de crisis económica o

²⁵ Vid. BAYLOS GRAU, Antonio, “La reforma del despido”, *Revista de Derecho Social*, n° 95, 2021, p. 28 y ss.

²⁶ Recordemos que la reforma 2012 del artículo 41 del ET fue avalada por el Tribunal Constitucional, que consideró, conforme a la CE 78, la facultad de las empresas de acordar unilateralmente la modificación de condiciones de trabajo de alcance colectivo pactadas en acuerdos o pactos colectivos extraestatutarios (STC 8/2015, de 22 de enero, F°J° 4).

²⁷ CABEZA PEREIRO, Jaime, “ERTE y garantía de ocupación: incertidumbres y certezas”, *Revista CEF*, n° 456, 2021, p. 11.

²⁸ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre, una reforma laboral cargada de futuro”, *IUSLabor*, n° 1, 2022, p. 2.

reconversión sectorial, como alternativa a la destrucción masiva de puestos de trabajo, fijos y temporales²⁹. Su objetivo, pues, es dotar de un marco estable de garantías a los trabajadores y a las empresas en casos de fluctuaciones cíclicas de la demanda o para sectores afectados por cambios estructurales, desarrollando instrumentos que acompañen a las empresas en el periodo de transición. Con carácter permanente, sustituye a los ERTE coyunturales de pandemia y persigue proteger “*las rentas salariales y el tejido productivo*” en situaciones de perturbación económica. Podría decirse que es un equivalente al ERTE del RD-Ley 8/2020, pero implementado en la normativa para enfrentarse a cualquier situación de crisis que pueda producirse en el futuro³⁰.

Previsto en el componente 23 del “Plan de Recuperación, Transformación y resiliencia”³¹ enviado a Bruselas, menciona de soslayo la idea al referirse a “*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*”... “*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*”, se esboza.

Asimismo, en la reforma n.º 5, se afirma la necesidad de articular un “*modelo permanente de ERTE, tras su extraordinaria utilidad social en la pandemia, como instrumento de flexibilidad laboral interna alternativo a despidos*”³². Se apunta para tal fin a la creación de un “fondo tripartito”, de Gobierno, sindicatos y patronal, para “*financiar las prestaciones derivadas de los ERTE y compensar las cotizaciones de los trabajadores afectados por suspensiones contractuales o reducciones de jornada*”³³. Y se subraya, a

²⁹ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “El Mecanismo RED se pone en marcha”, *ob cit.*, p. 1.

³⁰ Vid. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), p. 97-110.

³¹ C.23, R6. Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

³² LAHERA FORTEZA, Jesús, “Los ERTES en y tras la pandemia”, *ob cit.*, p. 337 y ss.

³³ Dicho fondo tripartito se pagará con préstamos procedentes de los fondos de reconstrucción de la UE de los 70.000 millones de euros previstos, así como cotizaciones sociales -el SPEE cuenta con un excedente de 16.000 millones de euros de cotizaciones por desempleo-. Con la llegada del dinero se disipan las dudas en torno a la validez estructural de los ERTE como mecanismo de mantenimiento del empleo y de las propias empresas, puesto en entredicho durante la pandemia ante el deterioro de buena parte de la actividad productiva, con empresas insolventes o inviables; RUESGA BENITO, Santos M. y VIÑAS APAOLAZA, Ana, “El uso de medidas de flexibilidad interna...”, *ob cit.*, p. 247.

su vez, la necesidad de conectar los ERTE con innovadoras políticas de “*formación*” de los afectados.

Curiosamente, apareció en una fase avanzada de las negociaciones, y a tan solo a una semana de cumplirse el plazo fijado por Bruselas para aprobar la reforma laboral; y aunque inicialmente fue acogido con general frialdad en un debate centrado en aquellos días en la revisión del modelo de contratación laboral y en los posibles contenidos en materia de negociación colectiva, lo cierto es que poco a poco el mismo fue tomando cuerpo³⁴. En el marco de una modificación profunda de la versión original, fue alterada desde su denominación que de “Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo” (MSE) pasó a la actual de Mecanismo RED, hasta la propia identidad de la figura. El devenir de esa construcción jurídica “sobre la marcha” nos atrevemos a decir que supuso, en cierta medida, una contraprestación a la corrección de la contratación temporal y, sobre todo, a la desaparición del contrato de obra y servicio (reconducido al fijo discontinuo), en tanto que otorga al empleador la posibilidad de potenciar los mecanismos de flexibilidad interna no definitivos. El vigente diseño de esta figura posibilita el acudir a la regulación de las condiciones de trabajo y a la articulación de mecanismos que permitan, en las diversas situaciones de crisis, o de “precrisis” en que puede encontrarse una empresa (en la nueva normativa también se extiende a toda la actividad empresarial o a un sector cuando concurren determinadas circunstancias), mantener el empleo y que no haya destrucción del mismo, apoyándola con medidas económicas y formativas para que ello sea posible³⁵.

En términos normativos, ha supuesto la adición del nuevo artículo 47.bis al ET³⁶, que permite ahora a las empresas contar con una tercera fórmula para reducir la jornada y

³⁴ La entrada de nuevos ministerios, como Economía e Inclusión en la fase final de la negociación de la reforma laboral, se empezó a notar ya en las propuestas del Gobierno que llegaron a la mesa de diálogo, y donde había una propuesta corta con relación a esta figura, de dos folios y medio, después hubo un documento largo y complejo -27 páginas-, que daba un papel muy relevante al ministerio de Economía en la autorización de estas medidas de suspensión de empleo y reducción de jornada. Vid. MERCADER UGUINA, Jesús y DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Flexibilidad interna frente a las crisis en la empresa. El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos en el art. 47 ET y Mecanismo RED”, en VVAA, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 409.

³⁵ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “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 Blog, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, de 10/01/2022. (disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_10.html).

³⁶ Si bien, hay que señalar que ha habido cambios en otras normas. De hecho, este nuevo mecanismo se regula mediante la siguiente normativa: Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

suspender los contratos de trabajo por causas ETOP. Este mecanismo refuerza el vínculo de los trabajadores con su empresa previéndose una fecha cierta o las garantías de vuelta a su jornada completa o de restablecimiento de su contrato. Además, incorpora fórmulas para favorecer la empleabilidad de los afectados³⁷ facilitando su transición a nuevos sectores productivos, de modo que, el Mecanismo ERTE desembocaría en un proceso que iría más allá de la llamada “flexibilidad interna” para situarse en el terreno de la recolocación de los trabajadores³⁸.

En el contexto de una vertiginosa producción legislativa propiciada por la reforma, y con una relevante repercusión para nuestro sistema de Seguridad Social³⁹, esta nueva figura otorga beneficios en la cotización de las empresas, contempla mayores exoneraciones que las modalidades clásicas de ERTE y garantiza el acceso universal a la protección social de los afectados mediante una nueva prestación de sostenibilidad de empleo incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo. Asimismo, posee la peculiaridad, como después se abordará, de que su solicitud ha de ser activada por Consejo de Ministros, desplazándose la concreción de un elenco importante de aspectos a un futuro reglamento.

Hasta la reforma laboral 2021, la concurrencia de “*causas económicas, organizativas, técnicas o de producción*” o circunstancias de “*fuera mayor*” legitimaba al empleador para adoptar medidas de suspensión de los contratos de trabajo o de reducción de jornada [artículos 45.1.i) y 45.1.j) ET, en relación con el artículo 47 ET]. Ambas son medidas de efectos temporales, que corresponden por lo tanto a situaciones en las que debe paralizarse o reducirse el trabajo, pero en las que existen expectativas fundadas de recuperación, al cabo de un cierto tiempo, del ritmo ordinario de producción o actividad empresarial. No obstante, también legitimaba la extinción contractual por las mismas causas quedando a la exclusiva decisión empresarial estimar si está en presencia de una situación que exige un tipo u otro de medida, de forma tal que, el acudir a un despido o a

(reforma laboral 2022); artículo 47 bis (efectos); artículo 47 (apartados 3, 4, 5 y 7) del ET [modificado por art. 1 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre]; DD.AA. 39.^a y 41.^a LGSS; y artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

³⁷ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre...”, *ob cit.*, p. 3.

³⁸ cruz villalón, Jesús, “El sistema RED de regulación temporal de empleo”, en *Briefs de la AEDTSS*, (en línea), 2022, p. 3.

³⁹ MONEREO PÉREZ, José Luis y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, “El trepidante proceso de reformas fin de año 2021 y esperanzador año 2022 para la garantía efectiva del derecho a la Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº 30 (1er Trimestre 2022), p. 11-60.

una suspensión, según doctrina jurisprudencial, venía a traducirse en un juicio de “oportunidad”⁴⁰.

Pues bien, esta figura elimina los elementos que permitían el tránsito al despido o la percepción de indemnizaciones a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Es decir, ahora, el designio del legislador es que, ante situaciones de dificultad coyuntural, necesariamente se debe acudir al ERTE y no cabe hacer uso de los despidos⁴¹. Por tanto, estos nuevos ERTE no servirán como justificación o aval para la adopción, a nivel empresarial, de medidas que afecten al empleo o las condiciones de trabajo, y habrán de procurar una reducción de jornada de los trabajadores afectados de manera prioritaria y, si no resulta viable, se recurriría a la suspensión de empleo, reduciendo la extinción a una medida subsidiaria⁴².

Desde ahora, las referencias contenidas en el artículo 47 ET deben extenderse, a los mismos efectos, al nuevo 47 bis⁴³. Y aunque está vigente desde el 31/12/2021, las empresas no podían usarlo ni solicitar las medidas de reducción de jornada ni de suspensión de contratos de trabajo que les ofrece el nuevo mecanismo, hasta que no se activara por Consejo de Ministros, previa información a las organizaciones más representativas. Las empresas que así lo estimaran, cumpliendo los requisitos establecidos *ex* artículo 47.bis ET, podrían solicitar su inclusión en el mismo.

El Real Decreto-Ley 18/2021, extendía hasta el 28/02/2022 las facilidades para la suspensión de los contratos de trabajo y las reducciones de jornada (mediante los ERTE) y para acceder al desempleo. No obstante, el Gobierno planteó a patronal y sindicatos un mes de transición (hasta el 31 de marzo) para aquellas empresas que seguían cubiertas por un ERTE COVID (que afectaban a más de 100.000 trabajadores) y pretendían seguir con uno de los expedientes aprobados en la reforma laboral⁴⁴. La finalidad era evitar que los márgenes de tiempo tan justos impidieran una adecuada transición a los ERTE de

⁴⁰ Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El sistema RED...”, *ob cit.*, quien entiende que esta doctrina debe ser corregida.

⁴¹ *Ibidem*, p. 5.

⁴² DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El nuevo régimen de reducción de jornada...”, *ob cit.*, p. 85.

⁴³ Disposición Final 3ª RDL 32/2021.

⁴⁴ Según los últimos datos publicados por la Seguridad Social, en España todavía hay 104.363 trabajadores afectados por un ERTE COVID, ya sea a tiempo completo o parcial. Una cifra muy por debajo del pico de 3,4 millones de asalariados que llegaron a estar suspendidos en los primeros compases de la pandemia, pero todavía con una sustancial afectación en determinadas actividades. Es el caso, por ejemplo, de las agencias de viajes, donde casi uno de cada tres ocupados está en ERTE. Estas serán las únicas que podrán estrenar el Mecanismo RED de ERTES sectoriales. El resto de sectores, pese al clamor manifestado desde las organizaciones empresariales de gremios de hotelería o restauración, deberán transitar hacia el ERTE por causas productivas (con exoneraciones del 20%) o de fuerza mayor si ven cerrada o limitada su actividad por una decisión administrativa (con exoneraciones del 90%).

reforma. De modo que se habilita un mecanismo “puente” de cuatro semanas más para dar cobertura a las empresas mientras planifican y negocian con sus trabajadores un nuevo ERTE, tras el fin de dos años de prórrogas. Las empresas deberían cursar otro expediente y se les daba hasta el 1 de abril para registrarlo ante la Autoridad Laboral competente.

Será el Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica⁴⁵, el que regule la prórroga automática que permite a las empresas que tenían un ERTE por COVID-19 “vivo” seguir en idénticas condiciones (con alguna diferencia en la cotización a la TGSS) hasta 31/03/2022. Así, a partir del 01/04/2022, aquellas empresas que todavía se encontraran en dificultades (vengan de un ERTE por COVID-19 o no) y entiendan que éstas se pueden resolver con la reducción de jornada o suspensión de contrato de sus trabajadores, podrían solicitar un ERTE-ETOP o por FM, o acogerse a un ERTE-RED.

Hasta aquí, y desde la perspectiva de la finalidad perseguida, puede afirmarse que este instituto merece una valoración positiva y sin objeciones⁴⁶. Más flexibilidad interna a cambio de mayor preservación del empleo constituye un loable objetivo de política laboral. No obstante, y más allá de cuestiones anecdóticas como su nombre –Mecanismo RED–, que induce a confusión con el sistema de remisión electrónica de datos de la Seguridad Social, denominado precisamente “Sistema RED”⁴⁷, en el análisis de su anatomía jurídica destacan ciertos aspectos que, como se irá desgranado *infra*, más que coadyuvar al objetivo previsto, se presentan como eventuales obstáculos para una efectividad plena.

3. Modalidades del Mecanismo RED

3.1. Modalidad Cíclica

Trata de hacer frente a “*coyunturas macroeconómicas generales que aconsejen la adaptación de instrumentos adicionales de estabilización*”, como caídas transitorias o cíclicas de la actividad de las empresas, y obedece a una situación que supera a un solo

⁴⁵ BOE nº 46, de 23 de febrero de 2022.

⁴⁶ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre...”, *ob cit.*, p. 3; en el mismo sentido, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo régimen jurídico de los ERTE (art. 47 ET) y ERTE Mecanismo RED (art. 47.bis ET)”. Blog, *Una mirada crítica a las relaciones laborales* [en línea] S.l.: s.n. 2022.

⁴⁷ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La respuesta anticipada del legislador...”, *ob cit.*, p. 100.

sector. Es un mecanismo de reestructuración que sirve para ayudar a que se reciclen los trabajadores y puedan irse a otras empresas o sectores. En estas circunstancias, y previa declaración por acuerdo del Consejo de Ministros, se permite a las empresas reducir jornada o suspender los contratos de trabajo de parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año en lugar de despedirlos. Como se ve, la duración del ERTE-RED cíclico es muy limitada, pues parece que la norma confía en que las cosas vuelvan a la normalidad cuanto antes, lo que asimismo explicaría el sistema gradual descendente (60%-30%-20%) con que se configuran las exenciones (cuya aplicación no se vincula, en esta modalidad, al desarrollo de acciones formativas por la empresa)⁴⁸.

No obstante, durante la vigencia de la medida se aprovechará la suspensión para proporcionar formación a los trabajadores, teniendo 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. Una vez recuperada la actividad, éstos se reincorporarán a sus puestos de trabajo. Asimismo, esta modalidad, en principio, no será habilitada consecuencia de la COVID-19 a partir de abril.

Se contemplan para esta modalidad exoneraciones en materia de Seguridad Social de carácter decreciente:

- 0-4 meses del 60%, desde la fecha en que se produzca la activación (acuerdo del Consejo de Ministros), hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
- 5-8 meses del 30%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo antes señalado.
- 9-12 meses del 20%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del periodo.

Estas exoneraciones son aplicadas por la TGSS a instancia de la empresa mediante declaración responsable, y quedan condicionadas al compromiso de mantenimiento del empleo de los afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación.

3.2. Modalidad Sectorial

Se activa cuando, en un determinado sector o sectores de actividad, se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesional de los trabajadores, cuya reincorporación a la actividad ordinaria está siendo

⁴⁸ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “El Mecanismo RED se pone en marcha”, *ob cit.*, p. 2.

más lenta que para el resto de actividades. Al igual que la cíclica, en la modalidad sectorial se exige un complicado procedimiento de activación, de modo que, previamente a su elevación al Consejo de Ministros, se tiene que informar tanto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Se puede solicitar por la empresa también durante un plazo máximo inicial de un año (como en la cíclica), pero aquí se contempla la posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

Además, se exigen unas no menos complejas previsiones de recolocación y formación de los trabajadores. Precisamente, la previsión de ampliar la duración del ERTE sectorial pretende dar respuesta a la evolución de las circunstancias concurrentes, posibilitando que el proceso de formación alcance el tiempo necesario para conseguir la recualificación o la transición profesional, objetivo prioritario de esta modalidad de ERTE. Por ello se establece la obligación de que, junto a la solicitud, se presente un plan de recualificación de las personas afectadas⁴⁹.

Para el proceso de selección es necesario pedir el permiso a la Autoridad Laboral, solicitar las prestaciones al SPEE y las exoneraciones a la Seguridad Social, como ocurría hasta ahora con las prórrogas de los ERTE. Recordaremos en este momento que el componente 23 del Plan de Recuperación (Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo) enviado a Bruselas, hace hincapié en la necesidad de conectar los ERTE con innovadoras políticas de “*formación*” de los afectados. Y la propia norma nos recuerda que “*el intenso proceso de digitalización ...exige... instrumentos que acompañen la transición y recualificación de las personas trabajadoras en los sectores más afectados, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro, en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad*”.

De hecho, la nueva Disposición adicional 25ª ET hace referencia a este tipo de acciones en los ERTE, indicando que, durante el mismo, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para los trabajadores afectados con el objeto de mejorar sus competencias profesionales y empleabilidad, priorizando aquellas que:

- Atiendan a las necesidades formativas “*reales*” de las empresas y de los trabajadores, incluyendo “*las vinculadas a la adquisición de competencias digitales*”.
- Así como aquéllas que permitan recalificar a los trabajadores, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

⁴⁹ Ibidem, p. 2

A propósito de este objetivo, la versión original del mecanismo preveía que, si un empleado en RED aceptaba la recolocación en otra empresa, la de origen transferiría al FOGASA el 50% de la cuantía del despido improcedente que le hubiera correspondido, con el fin de constituir un fondo público para financiar los procesos de recolocación de empresas en riesgo de desaparecer. Se pretendía una especie de trasvase de trabajadores de una empresa a otra, si bien, la recolocación en otra empresa ajena al grupo empresarial tenía que ser aceptada voluntariamente por el trabajador. De producirse la recolocación en una empresa dentro del mismo grupo empresarial se produciría la subrogación de su contrato a todos los efectos, incluyendo la antigüedad. En caso de despido no atribuible al empleado, el FOGASA le abonaría una indemnización equivalente a la que le hubiese correspondido en su antigua empresa. La fórmula recuerda a la “mochila austriaca”, el fondo individual de cada trabajador para ser usado en caso de despido o recolocación que alguna vez se ha planteado (hasta ahora, sin éxito) para España⁵⁰, y que siempre ha sido visto con mejores ojos por el ministerio de Economía que por el de Trabajo. Se le imponía a la empresa la obligación de recolocación, para no perder antigüedad. Posteriormente, el Gobierno planteó un mecanismo de ERTE más simplificado y retiró la obligación de depositar en el FOGASA parte de la indemnización de los trabajadores, reduciendo los ERTE hasta dejarlos en dos tipos: los de crisis cíclica y los sectoriales.

Pues bien, ahora las empresas están obligadas a presentar un plan de recualificación que incluya los contenidos de la formación obligatoria a impartir, a fin de posibilitar la recolocación de las personas afectas en otros puestos de trabajo o en otras empresas (empresa de destino). Todo ello, en el marco de lo que tradicionalmente se ha denominado como reconversión industrial⁵¹, es decir, cuando en 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. Se materializará a través de empresas de recolocación autorizadas, y tiene que ofrecerlo, elaborarlo y presentarlo el empresario. La obligación de ofrecer oportunidades de recolocación forma parte, como un imperativo mínimo y preferente, de un modelo de gestión socialmente adecuada de la libertad de empresa en su dimensión extintiva contractual, por imperativo no solo constitucional, sino también multinivel, bien comunitario (artículo 2.2 Directiva 98/59/CE), o internacional (artículo 13.1 b Convenio 158 OIT y Recomendación 166, apartado 19.2; artículo 29 de la CSER).

⁵⁰ Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis & RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, “Medidas de Seguridad Social frente a la precariedad laboral”, *Revista de la Seguridad Social*. Laborum, nº 15, 2018, p. 20 y ss.; FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS, Fernando, “La mochila austriaca nos sigue siendo ajena”, *Escritura pública*, nº 130, 2021 (Ejemplar dedicado a: Retos ante la digitalización = Challenges of digitalisation), p. 55.

⁵¹ CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El sistema RED...”, *ob cit.*, p. 2.

Esta es la horma con la que se diseña el Mecanismo RED sectorial al que se le augura cumplir la función que ya cumplieron las normas de los años 80-90 para proceder a la reconversión industrial de nuestro país⁵² y que hoy, sin lugar a dudas, debe dirigirse a la reconversión digital de las empresas. Pero, también hay que decirlo, en aquéllas, la previsión de la intervención del Gobierno a través de un Real Decreto partía de un plan previo de reconversión tripartito, elaborado por las asociaciones empresariales, los sindicatos más representativos y los órganos competentes de la Administración y, también, a partir del mismo, las empresas podían voluntariamente acogerse, o no, al mismo. En el Mecanismo RED, la participación de los interlocutores sociales, aun existente, pierde claramente centralidad⁵³.

La objeción adquiere más enjundia si añadimos que el contenido de este escenario está todavía por precisar reglamentariamente, y que la experiencia con los programas de recolocación externa, allí donde son exigibles como obligación (artículo 51.10 ET), no han venido siendo muy fiables⁵⁴. Por tanto, aquí será decisiva la experiencia acumulada en los planes de formación para la recualificación desarrollados durante la tramitación de los ERTE asociados al COVID-19, y los programas formativos derivados del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

Que la formación sería una pieza medular de esta nueva arquitectura jurídica, se atisbaba ya en la última de las normas reguladoras de los ERTE durante la pandemia⁵⁵. El RDL 18/2021, incorporaba novedosamente incentivos para que las empresas invirtieran en la formación de sus trabajadores, priorizando las acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de la plantilla y a mejorar sus competencias digitales, aunque tal formación no tenga relación directa con la actividad que desarrollan en la empresa. Actualmente, y anudada a la obligación de recalificar a los empleados afectados, se contemplan exoneraciones en materia de Seguridad Social del 40% a las empresas que desarrollen acciones formativas de las previstas en la nueva Disposición adicional 25ª ET.

⁵² Sobre este particular vid. DESDENTADO BONETE, Aurelio y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, “Las medidas laborales en la Reconversión Industrial”, *Economía Industrial*, 232 (julio-agosto de 1983), (Ejemplar dedicado a: Crisis, ajuste y reindustrialización), p. 51-64; FERNÁNDEZ CASTRO, Joaquín, “Una aproximación sociológica a la reconversión industrial”, *Papeles de Economía Española* (PEE), nº 22, 1985, p. 403-424.

⁵³ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, “Mecanismos de flexibilidad interna en la reforma laboral”, *Almacén de Derecho*, 2022. (disponible en: <https://Almacenederecho.org/mecanismos-de-flexibilidad-interna-en-la-reforma-laboral>).

⁵⁴ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “La gestión pública de los “ERTE” (regulación temporal de empleo) y de los “ERE” (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia”, *Temas Laborales*, nº 160, 2021, p. 178.

⁵⁵ BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, “La formación en el ojo de los ERTES. Doble beneficio para las empresas: el incremento de la exención de las cuotas de la Seguridad Social y del crédito de formación”, *El Foro de Labos*, 2021.

Ello conlleva una declaración responsable de la empresa sobre el compromiso de realizar tales acciones y hay que presentarla antes de solicitar el cálculo de liquidación de cuotas de ese periodo, pues, de lo contrario, solo se podrá solicitar la exoneración para los siguientes, pero no, para el periodo ya liquidado. Adicionalmente, beneficiarse de esta ayuda implica comprometerse a mantener el empleo en la plantilla seis meses después de finalizada.

Y, además, también se conceden subvenciones. Recientemente, el SPEE y la Fundación para la Formación en el Empleo (Fundae) han puesto en marcha una convocatoria específica para financiar programas de formación destinados a la recualificación de trabajadores. Al amparo de esta convocatoria se podrán conceder subvenciones para la ejecución de programas de formación de empresas dirigidos a sus trabajadores, da igual el sector, que hayan estado o estén incluidos en ERTE⁵⁶, con el fin de que adquieran capacidades para la transformación digital, ecológica y productiva.

Para ello, el SPEE ha modificado la convocatoria de subvenciones de formación para trabajadores en ERTE en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), introduciendo cambios en la Resolución de 22 de diciembre de 2021⁵⁷. Con este texto normativo se aprobaba la convocatoria de subvenciones para la ejecución de programas de formación destinados a la recualificación de trabajadores que hayan estado o estén incluidos en ERTE para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023. Este programa está incluido en la Inversión 3 “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, dentro del Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” del PRTR y las novedades que se introducen responden a la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021.

A partir de este momento, podrán acogerse a esta convocatoria los trabajadores ocupados que *“hayan estado incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, de medidas sociales en defensa del empleo y de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo”*. Del mismo modo, también tendrán acceso los incluidos en ERTE por cualquier causa.

⁵⁶ El Gobierno destinará un total de 119 millones de euros de los fondos europeos a recalificar a unos 825.000 trabajadores en ERTE: 80 millones en 2022 y otros 39 millones el próximo año.

⁵⁷ Vid. Resolución, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 22 de diciembre de 2021, por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Los programas formativos cubren el 100% de los costes y tienen como finalidad proporcionar a sus participantes competencias en materia de transformación digital, ecológica y productiva. En las acciones formativas también pueden participar las personas desempleadas que hayan estado incluidos en ERTE, con un límite del 30% del total de participantes en el programa. Se trata de una convocatoria de ámbito estatal que se adjudica por concurrencia competitiva, cuya programación, gestión y control recae en el SPEE y cuya tramitación se realiza a través de la Fundae.

En fin, llegados aquí, y aun celebrando las medidas adoptadas, cuesta entender el que los instrumentos normativos pongan tanto énfasis en la capacitación, incluida la digital, profesional, o para poder tener más facilidades de empleo en otras empresas de producirse situaciones de extinción inevitables y, sin embargo, sigan considerando las iniciativas formativas solo como voluntarias, en vez de obligatorias⁵⁸; ello, al margen de que tengan como reverso los beneficios y sean financiadas por créditos estatales. Sobre todo, teniendo en cuenta dos circunstancias. Una, que el proceso de modernización del sistema de empleo español responde a la urgente necesidad de transformarlo en un agente dinámico de recualificación profesional, toda vez que, tanto para futuras generaciones como para quienes se encuentren actualmente en el circuito laboral, ajustarse a las competencias que requiere el mercado, será casi lo único que les permitirá postularse a un puesto de trabajo o mantener el que tienen⁵⁹. Y otra, que el denominado “desempleo tecnológico”⁶⁰ afecta de manera transversal, con más o menos intensidad, a todos los sectores productivos⁶¹. Paralelamente, si se aspira que los ERTE (*ex* artículos 47 y 47.bis ET) se erijan en un instrumento de “reconversión” industrial efectivo y eficiente, debería incrementarse el esfuerzo para que las medidas formativas descritas en la actual DA 25^a ET sean más ambiciosas y, quizás, más “creativas”⁶².

De cualquier forma, por tratarse de un mecanismo totalmente novedoso, hay que celebrar la introducción de una Disposición adicional 1^a en la que, con buen criterio, se prevé un examen de su aplicación transcurrido un año desde que se produzca su activación, en su modalidad sectorial. La redacción deja las puertas totalmente abiertas a cualquier decisión

⁵⁸ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Reforma laboral y digitalización: El mecanismo “RED-FE” (Flexibilidad y Estabilización del empleo) y su gestión automatizada”, en Blog: *Información Transforma e-work*. (disponible en: <https://www.transformaw.com/blog/reforma-laboral-y-digitalizacion-el-mecanismo-red-fe-flexibilidad-y-estabilizacion-del-empleo-y-su-gestion-automatizada/>).

⁵⁹ FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo”, *Revista de Derecho Social*, n° 95, 2021, p. 116.

⁶⁰ KEYNES, John Maynard (1963), *Essays in persuasion*, Norton. Versión en castellano: Ensayos de persuasión, Editorial Síntesis, 2009, p. 25 y ss.

⁶¹ Vid. Comisión de Industria, Investigación y Energía del Parlamento Europeo, en su pronunciamiento 2015/2103 (INL), del 15 de noviembre de 2016.

⁶² BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, Ignasi, “Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021)”...”, *ob cit.*

que pueda adoptarse en el marco del diálogo social tripartito, ya que deberá analizarse la oportunidad de adoptar medidas “*tendientes a favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro*”. La ITSS colaborará en el control de la aplicación del mecanismo, que contará con un fondo para financiar los beneficios asociados al mismo (créditos de formación y bonificaciones). A tenor de lo expuesto, lo que parece inevitable es la inseguridad jurídica y la litigiosidad que va a generarse. En esa medida, el papel de los tribunales en la aplicación e interpretación del nuevo marco normativo va a resultar esencial para delimitar hasta qué punto ha acertado el legislador en la elección de las medidas adoptadas⁶³.

3.3. Notas comunes a ambas modalidades

Aunque cada tipo de ERTE posee rasgos propios, son principios comunes de aplicación a todas las modalidades de ERTE diseñadas por el RDL 32/2021 los siguientes:

- *Prórroga ERTE*. Son aplicables las reglas sobre la posibilidad de prorrogar el ERTE que establece el artículo. 47.4 ET. También las normas comunes aplicables a todos los ERTE que se contienen en las letras a), b), c), d) e), f) y g) del artículo 47.7 ET. En concreto, la empresa afectada por el Mecanismo RED puede comunicar a la representación de los trabajadores con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga debe ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de 5 días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.
- *Protección Social de los afectados*. Con la misma naturaleza transitoria y rango (pues se permite su modificación por norma de dicho rango), la Disposición transitoria 3ª del Real Decreto-ley 4/2022 desarrolla la nueva DA 41ª LGSS. De este modo, los trabajadores cubiertos por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en dicha DA, entrando en vigor el 31/03/22. Para ello, se diseña en el régimen general una nueva prestación de Seguridad Social dirigida a personas afectadas por dicho mecanismo, siendo el ámbito subjetivo de la prestación semejante a la protección por desempleo, pero incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo. La normativa reconoce como entidad gestora al SPEE, salvo las competencias propias del Instituto Social de la Marina para los trabajadores del mar.

⁶³ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre...”, *ob cit.*, p. 6.

Se prevé tanto para trabajadores por cuenta ajena, como para los socios trabajadores incluidos en cooperativas de trabajo asociado. No se requiere acreditar periodo previo de cotización, ni durante la prestación para el Mecanismo RED se consumen futuras prestaciones por desempleo, calculándose conforme a reglas específicas no alejadas de las que se aplican para el cálculo del desempleo. En concreto, la cuantía de esta prestación se fijará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 por ciento; el máximo mensual será equivalente al 225 % del IPREM mensual vigente. Si la relación laboral es a tiempo parcial, la cuantía máxima se calculará conforme al IPREM calculado en función de las horas trabajadas.

Las prestaciones se reconocerán con efectos del primer día en que se pudieran aplicar las medidas de suspensión o reducción de jornada, o con efectos de la fecha de presentación de la solicitud de adscripción al mecanismo, en caso de haber sido esta presentada fuera del plazo, y se abonarán una vez se reciba la comunicación empresarial mensual que debe remitir la empresa (sobre periodos de actividad e inactividad de sus empleados durante el mes natural inmediatamente anterior). La empresa deberá remitir una comunicación a mes vencido, indicando la información sobre los periodos de actividad e inactividad de los trabajadores del mes natural inmediato anterior. En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad.

No obstante lo anterior, no será de aplicación a esta prestación social la compensación con cuantías a percibir en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo regulados en el título III del Texto Refundido de la LGSS, o de subsidio extraordinario de desempleo regulado en la Disposición adicional 27ª del mismo texto o de renta activa de inserción, regulada en el Real Decreto 1369/2006⁶⁴, ni con las percepciones indebidas derivadas de estas prestaciones y subsidios. El abono de las prestaciones sociales se realizará a través del circuito establecido para el pago de las prestaciones por desempleo.

La estructura competencial en esta materia determina la coexistencia de autoridades laborales autonómicas con la competencia estatal a efectos prestacionales. Se establece así, expresamente, la posibilidad de transmisión de información para facilitar la gestión de las prestaciones a los trabajadores afectados. En concreto, las autoridades laborales de las comunidades autónomas podrán remitir directamente la información que obre en su poder relativa a los ERTE a la TGSS, al SPEE y a la ITSS o poner dicha información a disposición del MTES, para su posterior remisión a las citadas entidades.

⁶⁴ Por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. (BOE nº 290, de 5 de diciembre de 2006).

- *Financiación.* Para atender a las necesidades futuras de financiación del Mecanismo RED relativas a prestaciones, exoneraciones, incluidos los costes asociados a la formación, se crea el llamado Fondo RED, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES), y contemplado en el artículo 47 bis.6 ET.
- *Mantenimiento del empleo.* En caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo, la empresa deberá devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona despedida. Se trata de un condicionante orientado a que la solicitud de estas exoneraciones de cuotas no sea una huida hacia delante de empresas no viables en su dimensión actual, que simplemente posponen la decisión de reducción de plantilla (o cierre). Así, debe mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE (no a la desactivación del mecanismo, que puede ser posterior)⁶⁵.

Tal y como establece la norma, no se considera 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 el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
- *Formación de los afectados.* Tendrán también 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, de modo que, una vez más se evidencia la centralidad de las acciones formativas. De hecho, todos los nuevos ERTE tienen un importante foco en formación, como se ha hecho desde octubre 2021. Actualmente, más de 31.000 trabajadores, el 41% de los que tienen derecho, están acogidos a planes de formación⁶⁶.

Que la revolución digital está cambiando de forma acelerada y abrupta el contexto educativo y formativo es un hecho irrefutable, ya que las tecnologías digitales abren

⁶⁵ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La respuesta anticipada del legislador...”, *ob cit.*, p. 106.

⁶⁶ Vid. Informe: “Medidas de transición en la protección por COVID y en la isla de la Palma Proyecto de Ley de impulso de planes colectivos de empleo”, 2022, p. 6.

formas cualitativamente distintas de generar conocimiento, y, por tanto, la formación es el instrumento para que el desarrollo personal y social esté al alcance de todos. Los avances tecnológicos han provocado que los sectores productivos demanden los servicios y la atención de personas altamente capacitadas en competencias diversas, de modo que es prioritario que los trabajadores mejoren y actualicen sus conocimientos para lograr eventuales objetivos de contratación⁶⁷. Un devenir que, además, ha recibido impulso oficial a través de la Estrategia España 2050⁶⁸, que reconoce que “*debemos modernizar nuestro tejido productivo, mediante la innovación y la difusión tecnológica en nuestras empresas*”, lo que supone transformar las empresas para adoptar nuevos procesos, invertir en nuevas tecnologías y en la formación del personal, aplicar las tecnologías digitales a la transformación de los negocios y lograr así un aumento de la productividad, la competitividad y la rentabilidad futura.

A ello responde, el que una de las peculiaridades de estos ERTE sea la importancia de la formación para los trabajadores en suspensión de empleo, ya que el carácter de permanencia del shock hará que muchos de estos empleados deban ser formados para poder transitar a otros sectores de actividad, e incluso a otras empresas. De manera que, los nuevos ERTE, tendrán que incluir 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.

Como se ha señalado *supra*, la iniciativa de formación ha sido anudada por el legislador al reconocimiento de exoneraciones y subvenciones para las empresas. En todos los casos, la percepción de estos beneficios sociales queda condicionada a que se realicen las acciones formativas previstas en la actual Disposición adicional 25ª ET. Disuasoriamente, se ha producido un endurecimiento de la norma que sanciona a los empleadores, quienes, en caso de no cumplir la puesta a disposición de acciones formativas, deberán devolver las exoneraciones de la persona afectada por dicho incumplimiento. *Sensu contrario*, no tendrían que devolverse si la empresa puede acreditar haber puesto a disposición de los trabajadores dichas acciones y ha existido una negativa por parte de éstos a implicarse.

- *Cotización*. En cuanto a la obligación de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y

⁶⁷ FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “Formando para un mundo que ya no existe...”, *ob cit.*, p. 116.

⁶⁸ Vid. “España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, 2021, p. 123 y ss. (file:///C:/Users/Usuario/Downloads/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf).

formación profesional, para el ejercicio 2022 ha sido la Orden PCM/244/2022⁶⁹ (artículo 9), la que marca las directrices en este sentido y donde vamos a encontrar los criterios que hay que seguir, entre otros casos, para cotizar durante las situaciones de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo durante los ERTE y el Mecanismo RED.

La nueva Orden, nos muestra, desgraciadamente, un artículo novedoso que no se venía dando en otros años para reglar estas situaciones (reducción y suspensión) en los ERTE y ahora el Mecanismo RED, dado que serán el techo bajo el que continuarán cobijándose todavía muchas empresas por situaciones como la COVID-19, las consecuencias derivadas del conflicto bélico entre Ucrania y Rusia, etc.; a estos efectos, la base de cotización para determinar la aportación empresarial por contingencias comunes (CC) y por contingencias profesionales (CP), vendrá dada por la base de cotización y será el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada, correspondientes a dichas contingencias de los 6 meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato⁷⁰.

La base de cotización para la determinación de la aportación de los trabajadores respecto al 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 6 meses referido; reduciendo la base de cotización calculada en los casos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.
 - Se tendrán en cuenta todas las bases de cotización por las que el trabajador haya cotizado por CC y por CP en la empresa de que se trate y en el período de 6 meses indicado.
- *Control administrativo.* Teniendo en cuenta que para valorar el éxito del Mecanismo RED será imprescindible que el control por parte de la ITSS Social sea real y efectivo, la ley permite a este organismo tener acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, y las condiciones especiales en materia de cotización a la SS para las empresas y prestaciones correspondientes, precisamente, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

⁶⁹ Con fecha 31 de marzo de 2022.

⁷⁰ En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación del Mecanismo RED a que se refiere la Disposición Adicional cuarenta y primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Asimismo, la ITSS y el SPEE colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Puede decirse que, en cómputo global, la nueva normativa permite un fortalecimiento de los derechos laborales ligados a la permanencia en la empresa (antigüedad a efectos salariales, indemnizatorios y de generación de derechos formativos, por señalar los más evidentes). Sin embargo, no quedan claras las restantes garantías o derechos de los trabajadores afectados. Aunque por lo novedoso del procedimiento aún no conocemos todas las vicisitudes que podrían derivarse de este mecanismo, sí es claro que los trabajadores a través de sus representantes deben conocer qué términos se prevé aplicar por la empresa, pudiendo oponerse colectivamente a la misma⁷¹; asimismo, de manera individual podrán reclamar las deficiencias que se pudieran producir en el ejercicio del derecho. La causa, no obstante, será muy difícil de impugnar judicialmente si se produce la habilitación administrativa.

4. Procedimiento aplicable al Mecanismo RED

Como inmediatamente se explicará, aparte de conceder prioridad a la reducción de jornada sobre la suspensión de los contratos, en los artículos 47 y 47 bis ET, se intensifica el control administrativo (en los supuestos del artículo 47, aunque no se exige claramente la autorización administrativa, se habla, ambiguamente, de la “resolución de autorización de un expediente”, de que la autoridad laboral “autorizará expediente”), y se limitan las facultades empresariales durante la aplicación de las suspensiones de contratos o reducciones de jornada. De forma más precisa, el Mecanismo RED, quedará sujeto a una doble intervención pública⁷² dado que el ET exige, abiertamente, la autorización administrativa y se establece un complejo procedimiento que requiere la “activación” previa por parte del Consejo de Ministros.

En primer lugar, será necesario que el Gobierno active temporalmente esta posibilidad en alguno de los supuestos previstos por la norma, es decir:

- Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que lo “aconseje” (modalidad cíclica), que no podrá extenderse más de un año.

⁷¹ FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén, “La participación de los trabajadores en la determinación de medidas de amortiguación en los despidos colectivos”, *Documentación Laboral*, vol. 1, n° 109, 2017, p. 187.

⁷² GONZÁLEZ, Carlos, “Reforma laboral 2021: Reforma de la flexibilidad...”, *ob cit.*

- O cuando se aprecie una obsolescencia formativa y de capacitación en el sector (modalidad sectorial), con duración máxima inicial de un año, ampliable con hasta dos prórrogas de seis meses.

Se trata, a mayor abundamiento, de un proceso de activación complejo, puesto que ha de partir de la propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social (MTES), de Asuntos Económicos y Transformación Digital (AETD), y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM), previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos⁷³, requisito éste que, por cierto, no tienen que cumplir los ERTE “ordinarios” recogidos *ex* artículo 47 ET. En este orden de ideas, resulta complicado pensar en la posibilidad de un control jurisdiccional, pues el término “aconseje” implica una fuerte carga valorativa que difícilmente va a poder ser llevada a cabo por un órgano judicial –en este caso la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, al tratarse de un acto del Consejo de Ministros en materia laboral sujeto al derecho administrativo–⁷⁴, [artículo 9. a) LRJS].

Y, en segundo lugar, 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, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en el artículo 47 bis ET. A diferencia de los ERTE del artículo 47 ET, que solo necesitan autorización administrativa si se trata de fuerza mayor (propia o impropia –*factum principis*–), cuando se trata de ERTE-ETOP (causas económicas, técnicas, organizativas o productivas), el ERTE/RED, una vez activado por el gobierno, exige siempre, una autorización de la autoridad laboral competente en cada caso. Naturalmente, previa solicitud por parte de la empresa (en la modalidad sectorial debe acompañarse la solicitud de un plan de recualificación de las personas afectadas). Para incentivar el acuerdo entre empresa y representación laboral, se prevé que la resolución sea automática en tal caso (apartado 4 del artículo 47 bis ET).

Ha sido el Real Decreto-ley 4/2022 el que, entre otros extremos, ha delimitado el camino a seguir para los primeros Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, previéndose el futuro desarrollo reglamentario del artículo 47 bis ET. En él, se recoge el procedimiento aplicable a dicha figura, que, como se ha explicado *supra*, una vez activado

⁷³ Frente a la versión original, el nuevo diseño da un papel clave al ministerio de Economía, porque para que las empresas puedan utilizarlo será necesaria “una activación previa por Acuerdo del Consejo de Ministros”, y esa activación tendrá que hacerse “a propuesta conjunta” de Economía, Trabajo e Inclusión, “previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos”. Es más, “el Ministerio de Asuntos Económicos [...] podrá establecer parámetros objetivos [...] que determinen una presunción de las causas de activación de los Mecanismos”.

⁷⁴ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La respuesta anticipada del legislador...”, *ob cit.*, p. 100.

por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Con todo, y hasta que el desarrollo reglamentario de esta figura no se produzca, se aplicarán los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Real Decreto 1483/2012), sin perjuicio de las especialidades siguientes y en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el propio artículo 47 bis ET. En concreto, no son aplicables los artículos 17 (iniciación del procedimiento), 18 (documentación), 19 (comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral) y 22 (Informe de la Inspección de Trabajo), ni los porcentajes de reducción de jornada del artículo 16.2 del Real Decreto 1483/2012.

Se aplicarán, asimismo, las siguientes especialidades:

- Cada trabajador solo podrá verse afectado en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas. Se trata de una limitación razonable, pero no contenida ni en la regulación legal de los ERTE ni en el precedente artículo 47 bis del ET. De hecho, la regulación legal siempre contempla una u otra (suspensión o reducción) como alternativas y no de forma cumulativa⁷⁵.
- Una vez activado el Mecanismo, y sólo mientras esté activado el mismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, en cualquiera de sus centros de trabajo. Hay que tener en cuenta que la admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá el cumplimiento de los requisitos que, al respecto, se fijan en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.
- El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores (RLT), y se desarrollará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.7 ET (normas comunes aplicables a los ERTE), previa apertura de un periodo de consultas en los términos generales y con las particularidades recogidas en dicho artículo.

⁷⁵ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, “Reglas provisionales para la ejecución del Mecanismo RED en los nuevos ERTE”, en GA-P, Análisis, marzo 2022, p. 2. (disponible en: <https://www.ga-p.com/publicaciones/reglas-provisionales-para-la-ejecucion-del-mecanismo-red-en-los-nuevos-erte/>).

4.1. Activación del Mecanismo RED

El procedimiento de activación del Mecanismo RED, viene recogido en el artículo 47.bis.2 ET. Recientemente, el Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la activación del Mecanismo RED. Conviene señalar, desde este momento, que se trata de protocolos que alejan al ciudadano de cualquier iniciativa para impulsar los expedientes, más allá de las demandas que trasladen al Gobierno las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (a tal efecto, puede convocarse una comisión tripartita).

Por primera vez, y merced al Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania⁷⁶, se ha procedido a la activación del Mecanismo RED⁷⁷ para el sector de las agencias de viajes, en su modalidad sectorial. Asimismo, ha sido aprobada la Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje, que produce efectos a partir de la misma fecha que la de su publicación en el BOE.

La activación del Mecanismo RED para este sector, permitirá que se acojan las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) 7911, 7912 y 7990 a fecha 31/03/2022. Estas empresas podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial, entre el 1/04 y el 31/12/2022. Recordemos que se trata de un ámbito que ha llegado a tener el 77% de sus afiliados protegidos en ERTE durante el momento álgido de la pandemia. Aunque este nivel es similar al de otros sectores, no ha gozado, sin embargo, del mismo ritmo de reincorporación a la actividad y de hecho, el 24,3 % del total de afiliados del sector de agencias de viajes, se encuentran todavía amparados por este esquema de protección al empleo.

⁷⁶ BOE nº 76, de 30 de marzo de 2022.

⁷⁷ Regulado en el artículo 47 bis ET y en el RDL 4/2022, de 15 de marzo (Disposición adicional quinta y disposiciones transitorias segunda y tercera).

Permanecerá activado por ese periodo, perdiendo su vigencia y efectos el 31/12/2022, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa. De esta manera podrán afrontar los 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, tal y como recoge el ET.

Los pasos a seguir serán los siguientes:

- Se realizará a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el MTES y el Ministerio 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 15 días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en la letra b) del apartado 1 del artículo 47 bis ET, 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.
- Las decisión y 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.

Por su parte, el conflicto en Ucrania abre un nuevo escenario, distinto al que justificó los ERTE de pandemia y la catalogación de determinados sectores ultra protegidos. Asistimos ahora a una grave crisis en otras actividades, como las vinculadas a productos agroalimentarios, carburantes, automoción, fabricación de maquinaria, transporte de mercancías o industria textil, entre otros, y a fundadas previsiones de inflación⁷⁸. A mayor abundamiento, la OCDE vaticina un añadido de 2,5 puntos porcentuales a la inflación global, junto con una posible reducción del crecimiento del PIB global si se mantienen los movimientos de los precios de las materias primas y de los mercados financieros,

⁷⁸ Según datos del INE (marzo 2022), la inflación ha escalado en marzo hasta el 9,8% respecto al mismo mes del año anterior, 2,2 puntos por encima de la tasa registrada en febrero (7,6%) y la más alta desde 1985.

según estimación emitida este mismo mes de marzo en su documento⁷⁹. Se trata indiscutiblemente de un contexto macroeconómico adverso, de amplio espectro y consecuencias impredecibles que quizá lleve al Ejecutivo a plantearse, en función de cómo evolucionen las circunstancias, la puesta en marcha del Mecanismo RED cíclico como instrumento de estabilización económica⁸⁰.

4.2. Solicitud empresarial de autorización de reducción de jornada o suspensión del contrato

Una vez activado el Mecanismo en los términos descritos (y sólo mientras esté activado), las empresas podrán solicitar voluntariamente a la Autoridad Laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, en cualquiera de sus centros de trabajo (artículo 47.bis.3 y 4 ET). El procedimiento se iniciará pues, mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente y comunicación simultánea a los RLT. En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de los afectados.

Se desarrollará todo de acuerdo a lo previsto en el artículo 47.7 ET (normas comunes aplicables a los ERTE), previa apertura de un periodo de consultas en los términos generales y con las particularidades recogidas en el artículo 47 bis ET. La empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar su tramitación a efectos de la conformación de la comisión representativa conforme al artículo 41.4 ET. La solicitud para aplicar medidas de reducción de contrato o suspensión de jornada será presentada por la empresa ante la autoridad laboral de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas.

En el caso de que no exista RLT, se deberá comunicar a todos los trabajadores a efectos de que, todos ellos, formen la llamada comisión representativa que negociará el ERTE/RED. Según el artículo 41.4 ET, dicha comisión deberá constituirse en el plazo de 15 días si no existe RLT y, si existiese, en un plazo de 7 días contados desde que la empresa les comunica la intención de iniciar el trámite del Mecanismo RED.

De hecho, y como novedad introducida por el RD-ley 4/2022, la empresa deberá incorporar, junto con la solicitud, la siguiente documentación:

- Copia de la comunicación de inicio del Mecanismo RED que haya sido remitida a los RLT o a los propios trabajadores.

⁷⁹ Vid. Informe: “Evaluación de los impactos económicos y sociales e implicaciones políticas de la guerra en Ucrania”, OCDE, marzo 2022.

⁸⁰ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “El Mecanismo RED se pone en marcha”, *ob cit.*, p. 5.

- Copia de la comunicación a los RLT o a la comisión representativa negociadora con toda la documentación que se debe de adjuntar a ésta.
- Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora o indicar la falta de constitución de ésta por el paso del plazo señalado.

Una vez constituida la comisión representativa de los trabajadores o transcurrido el plazo para ello, la empresa remitirá la comunicación de inicio del periodo de consultas a la autoridad laboral junto con la solicitud. Igualmente, y de manera novedosa, el RD-ley 4/2022 también regula el contenido mínimo de comunicación final de la empresa a la autoridad laboral una vez finalizada la fase de instrucción. La empresa deberá de comunicar a la Autoridad Laboral la finalización de todo el proceso, sea con o sin acuerdo o dentro del periodo de consultas, debiendo incorporar como mínimo los siguientes contenidos:

- Personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual o de suspensión de contrato.
- Documentación acreditativa de que la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED que concurre en la empresa.
- Fecha de efectos, que podrá ser anterior a la de la comunicación final a la Autoridad Laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación.
- Periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión o reducción de la jornada de trabajo (del 10% al 70%) dentro del límite establecido por el acuerdo de activación. Hay que tener en cuenta que existe una prioridad aplicativa de la reducción de jornada frente a la suspensión de contratos de trabajo [artículo 47.7 a) ET].
- Tipo de medida a aplicar respecto de cada afectado y porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal o mensual para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, así como del número máximo de días de suspensión de contratos a aplicar en cada caso.
- En el supuesto de la modalidad sectorial, plan de recualificación definitivo que podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la Disposición adicional 25ª ET.

El contenido de la resolución de la autoridad laboral puede diferir según el resultado del periodo de consultas, con acuerdo o sin acuerdo:

- En el caso de que concluya con acuerdo, la Autoridad Laboral autorizará la aplicación del Mecanismo RED pudiendo la empresa proceder a las

correspondientes reducciones o suspensiones de contratos de trabajo, según lo acordado en el acta final del periodo de consultas. Por tanto, en este caso, la autorización administrativa es meramente confirmatoria, generando la norma una presunción de existencia de causa justificativa análoga a la prevista en el artículo 47.3 ET⁸¹.

- *Sensu contrario*, cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. Pero en el caso de que se desprenda de la documentación aportada por la empresa que se da la situación cíclica o sectorial temporal, se estimará por parte de la Autoridad Laboral.

La Autoridad Laboral que haya recibido la solicitud deberá remitir el contenido a la ITSS y recabar informe preceptivo de ésta sobre la concurrencia de los requisitos. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de 7 días desde la notificación por parte de la empresa del inicio a la Autoridad Laboral. Se estimará la solicitud en caso de entenderse que, de la documentación aportada, se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa solicitante. Deberá dictarse resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si, transcurrido dicho plazo, no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida (silencio administrativo positivo), siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

En síntesis, y como puede apreciarse, el legislador apuesta por una creciente intervención administrativa⁸² no solo con relación a esta figura, sino en el conjunto regulador sobre flexibilidad interna, así como en los procedimientos de despidos colectivos⁸³. De hecho, el Mecanismo RED aparece claramente configurado como una herramienta de alto contenido discrecional, un instrumento político más que jurídico que podría llegar a devaluar su impacto real⁸⁴. Desde luego, no parece que sea esta la hoja de ruta defendida desde instancias comunitarias. En cualquier caso, desde la lógica de que no siempre puede llegarse a soluciones que satisfagan por igual a todas las partes, y si, de un lado, puede calificarse de coherente esta intensa actividad intervencionista y de control administrativo

⁸¹ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “El Mecanismo RED se pone en marcha”, *ob cit.*, p. 3.

⁸² Vid. MERCADER UGUINA, Jesús y DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Flexibilidad interna frente a las crisis en la empresa...”, *ob cit.*, p. 410.

⁸³ A ello hay que sumarle el que, con dicha regulación, no solo se endurece procedimentalmente (con una apuesta clara por la sindicalización de los procedimientos) y en cuanto al fondo (las causas de modificación sustancial se equiparan ya a las de los despidos colectivos) la regulación del artículo 41 ET, sino que se limitan drásticamente las posibilidades de adaptación por los convenios de empresa de la normativa sectorial, al tiempo que se complican y se hacen más rígidos los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada.

⁸⁴ BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, Ignasi, “Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021)...”, *ob cit.*

en un sistema que canaliza ingentes recursos públicos hacia el sector privado⁸⁵, de otro lado, barruntamos que una ordenación en estos términos, más que frenar el recurso a la contratación temporal como principal objetivo de la reforma, podría aumentar el riesgo de incentivarla.

5. El Fondo RED

El Real Decreto-ley 32/2021 estableció que se constituiría “*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*”. Sin embargo, no se puso fecha a ese objetivo. El Gobierno lo dejó a un lado porque, durante la negociación de la reforma laboral, no fue capaz de acordar este apartado con los agentes sociales.

Por tanto, atendiendo a las necesidades que tiene previsto cubrir, una herramienta como es el Mecanismo RED tiene que hundir sus raíces en una importante financiación proveniente de las arcas públicas⁸⁶. En concreto, responderá a las necesidades 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.

Y aunque el Real Decreto-ley 4/2022 ha dispuesto recientemente la constitución del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, todavía no se han diseñado las fuentes de financiación de esta herramienta. El asunto no es baladí, dado que España se ha comprometido con la Comisión Europea a garantizar la sostenibilidad fiscal y financiera de este fondo⁸⁷ y ese es uno de los requisitos de los que depende el visto bueno de Bruselas a la reforma laboral, vinculada al tramo más cuantioso de los Fondos de Recuperación de 12.000 millones de euros.

⁸⁵ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “El Mecanismo RED se pone en marcha”, *ob cit.*, p. 1.

⁸⁶ MERCADER UGUINA, Jesús y DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Flexibilidad interna frente a las crisis en la empresa...”, *ob cit.*, p. 413.

⁸⁷ Pensemos que los expedientes de regulación temporal de empleo han costado al Estado más de 26.000 millones de euros desde marzo de 2020, sumadas las prestaciones de los trabajadores incluidos en un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) han costado al SEPE 17.700 millones de euros y las exoneraciones de las cuotas a la Seguridad Social, cuyo coste se incrementa desde marzo de 2020 en 8.200 millones.

Lo que ha hecho el Gobierno ha sido habilitar, de manera transitoria, una vía por la que esta herramienta será financiada con las dotaciones presupuestarias del SPEE y la TGSS, es decir, por los mismos organismos que hasta ahora han venido costeadando los ERTE tradicionales, hasta que el Fondo esté dotado de la cuantía suficiente para hacer frente a sus necesidades financieras. Esto significa, básicamente, que hasta que se desarrolle una partida presupuestaria específica para el Mecanismo RED, se pagará con los mismos recursos disponibles en las arcas públicas para los ERTE.

El Fondo recibirá también las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento de su objeto y sus fines, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el propio Fondo.

6. Balance crítico

- En esta nueva ordenación normativa comandada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo pervive el espíritu de la reforma de 2012 fundamentado en el principio de flexiseguridad, entendido como aquel que garantiza tanto la flexibilidad de las empresas en la gestión de los recursos humanos como la seguridad de los trabajadores en el empleo. *Grosso modo*, y desde un punto de vista técnico-jurídico, puede decirse que la reforma establece criterios que simplifican los procedimientos para que las empresas puedan acogerse a los diversos ERTE que contempla. El fundamento común de todos ellos es ofrecer herramientas administrativas a las empresas para que conviertan el despido en la última de las opciones ante una situación de crisis.
- La novedad más significada en esta materia será el nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo –incorpora artículo 47 bis al ET– especialmente diseñado para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros. La activación de este mecanismo proporciona a las empresas una extraordinaria flexibilidad para adaptarse al futuro, al tiempo que incentiva las acciones formativas mediante exoneraciones a la Seguridad Social para culminar el proceso de recuperación del sector. Señalar que el RDL 32/2021, no contempla el Mecanismo RED como sustituto del ERTE; se trata de una nueva medida de flexibilidad interna que va a convivir con el ERTE regulado *ex* artículo 47 ET prepandemia, y cuya ordenación también se modifica. En síntesis, debe agradecerse la rectificación e integración de

los mecanismos de flexibilidad interna en tanto que van a resultar de mucha utilidad para dar respuesta a problemas de sostenibilidad de las empresas. Especialmente, el sistema RED sectorial al que se le augura cumplir la función que ya cumplieron las normas de los años 80 y 90 para proceder a la reconversión industrial de nuestro país y que hoy, claramente, debe poner la proa hacia la reconversión digital de las empresas.

- Ahora bien, sin ignorar que puede resultar prematuro el análisis en profundidad de este instituto considerando su escaso rodaje y que estamos pendientes aún de su determinación reglamentaria, se detectan ya ciertos aspectos críticos en su diseño. Por citar algunos, los más palpables, su complejo sistema de activación, su configuración como herramienta de alto contenido discrecional por parte del gobierno, procesos también complejos de recualificación profesional y formativos, o iniciativas formativas voluntarias de las empresas en vez de obligatorias cuando se señala abiertamente a la formación como el eje insoslayable para transitar al nuevo modelo laboral, entendemos que no coadyuvan a potenciar su efectividad. Muy al contrario, y en un marco general, más que frenar el recurso a la contratación temporal como principal objetivo de la reforma, nos parece que podrían aumentar el riesgo de incentivarla.
- En el mismo sentido, y, para concluir, creemos conveniente apuntar que las reformas legales se miden por su profundidad, extensión, resultados, así como por los aspectos que sobreviven al impulso reformador y es evidente que, con esta reforma, gran parte del marco regulador de la flexiseguridad en materias como la regulación de la clasificación profesional por grupos, la distribución irregular de la jornada anual y la movilidad geográfica y funcional, continua impoluto. La irrenunciable opción del legislador de hace una década por la flexibilidad interna frente al recurso del despido –cuyo régimen, por cierto, tampoco ha sido alterado– se mantiene en gran medida, en particular en lo que respecta al instrumento de flexibilidad interna por excelencia: la modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulada *ex* artículo 41 ET, mientras se mantiene el descuelgue o inaplicación del convenio colectivo, en tanto que tampoco se modifica. Aspectos todos ellos que, en el contexto de una necesaria intervención holística, podrían llegar a limitar seriamente los efectos positivos de esta nueva ordenación normativa y, por ende, del propio Mecanismo RED.

7. Bibliografía

BAYLOS GRAU, Antonio, “La reforma del despido”, *Revista de Derecho Social*, nº 95, 2021, p. 13-36.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “COVID-19 y delimitación conceptual del ERTE por fuerza mayor y su constatación”, en VVAA, *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel y CASAS BAAMONDE, María Emilia (Dirs.), Ediciones Lefebvre, 2020, p. 225-254.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo régimen jurídico de los ERTE (artículo 47 ET) y ERTE Mecanismo RED (artículo 47.bis ET)”. Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales* [en línea] S.l.: s.n. 2022.

BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, “La formación en el ojo de los ERTES. Doble beneficio para las empresas: el incremento de la exención de las cuotas de la Seguridad Social y del crédito de formación”, Blog *El Foro de Labos* (en línea), 2021.

CABEZA PEREIRO, Jaime, “ERTE y garantía de ocupación: incertidumbres y certezas”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 456 (marzo 2021), p. 11-34.

CALVO GALLEGO, Francisco J. & RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “La respuesta del derecho del trabajo a la crisis del Covid-19: los ERTES de la emergencia sanitaria”, en VVAA, *Pandemia y derecho: Una visión multidisciplinar*, LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, Mercedes y MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, Miguel Ángel (Dirs.), PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique (pr.), ed. *Laborum*, 2020, p. 233-249.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, octubre 2020 – nº 1, p. 103-145.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “El Mecanismo RED se pone en marcha”, Asociación española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (AEDTSS), 2002, p. 2. (Mecanismo-RED-F.-Cavas.pdf).

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El sistema RED de regulación temporal de empleo”, en *Briefs de la AEDTSS*, (en línea), 2022.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*,

vol. 3, nº Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021); (<https://doi.org/10.20318/labos.2022.6641>); p. 83-96.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre, una reforma laboral cargada de futuro”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, p. 1-7.

DESDENTADO BONETE, Aurelio & GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, “Las medidas laborales en la Reconversión Industrial”, *Economía Industrial*, 232 (julio-agosto de 1983), (Ejemplar dedicado a: Crisis, ajuste y reindustrialización), p. 51-64.

DESDENTADO BONETE, Aurelio, “Suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y por fuerza mayor (artículos 47 y 51)”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº 100, 2000 (Ejemplar dedicado a: El estatuto de los trabajadores. Veinte años después), p. 979-1008.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén, “La participación de los trabajadores en la determinación de medidas de amortiguación en los despidos colectivos”, *Documentación Laboral*, vol.1, nº 109, 2021, p. 185-196.

FABREGAT MONFORT, Gemma, “Una primera y sintética aproximación al RDL 32/2021, de reforma laboral”, *Aranzadi digital*, nº 1, 2022.

FERNÁNDEZ CASTRO, Joaquín, “Una aproximación sociológica a la reconversión industrial”, *Papeles de Economía Española (PEE)*, nº 22, 1985, p. 403-424.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José, “Procedimientos de regulación temporal de empleo (artículo 47 ET)”, en VVAA, *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, MONEREO PÉREZ, José Luis, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (Dirs.), ORTIZ CASTILLO, Francisco (Coord.), ed. Laborum, 2022, p. 373-406.

FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS, Fernando, “La mochila austríaca nos sigue siendo ajena”, *Escritura pública*, nº 130, 2021 (Ejemplar dedicado a: Retos ante la digitalización = Challenges of digitalisation), p. 55-55.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo”, *Revista de Derecho Social*, nº 95, 2021, p. 115-146.

GARCÍA-SERRANO, Carlos, “Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de jornada”, *Revista de Economía Laboral*, nº 12, 2015, p. 248-284.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), p. 97-110.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos, “Reforma laboral 2021: Reforma de la flexibilidad interna. Las modificaciones de los ERTE”, *Aranzadi digital nº 1/2022* parte Estudios y comentarios, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2022.

GUEVARA FERNÁNDEZ, Guillermo, “La reforma de los ERTE: una modificación necesaria”, *Economist & Jurist*, nº 257, 2022, p. 20-25.

GUINDO MORALES, Sara, “La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -ETOP- tras la irrupción del coronavirus. los expedientes de regulación temporal del empleo -ERTES-”, en VVAA, *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina (Coord.); VILA TIERNO, Francisco (dir.), ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos (aut.), 2020, p. 103-128.

KEYNES, John Maynard, *Essays in persuasion*, Norton, (1963). Versión en castellano: Ensayos de persuasión, Editorial Síntesis, 2009.

LAHERA FORTEZA, Jesús, “Los ERTES en y tras la pandemia”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, Nº Extra 3, 2021 (Ejemplar dedicado a: Derecho y política ante la pandemia: Reacciones y transformaciones. Tomo II. Reacciones y transformaciones en el Derecho Privado); GREGORACI FERNÁNDEZ, Beatriz (aut.), VELASCO CABALLERO, Francisco (aut.), p. 329-340.

LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, “Reglas provisionales para la ejecución del Mecanismo RED en los nuevos ERTE”, en *GA-P. Análisis*, marzo 2022, p. 2. (disponible en: <https://www.ga-p.com/publicaciones/reglas-provisionales-para-la-ejecucion-del-mecanismo-red-en-los-nuevos-erte/>).

LOUSADA AROCHENA, Fernando, “La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 42, 2016.

MARTÍN CARRETERO, José Moisés, “Next Generation, intervención pública y reestructuración productiva”, *Economistas*, nº 174, 2021, p. 8-15.

MARTÍNEZ ASTEINZA, Oscar, “La Flexiseguridad en el Estatuto de los trabajadores tras la reforma laboral 2012: La consagración de la Flexi-inseguridad”, *Anuario Laboral*, 2014, p. 231-270.

MERCADER UGUINA, Jesús, “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 63, 2020, p. 45-65.

MERCADER UGUINA, Jesús R. & DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “El Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo: un marco permanente para la conservación del empleo en situaciones de crisis”, en VVAA, *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, MONEREO PÉREZ, José Luis, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (Dirs.), ORTIZ CASTILLO, Francisco (Coord.), ed. *Laborum*, 2022.

MERCADER UGUINA, Jesús R. & DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Flexibilidad interna frente a las crisis en la empresa. El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos en el artículo 47 ET y Mecanismo RED”, en VVAA, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 149-234.

MIÑARRO YANINI, Margarita & MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El Estatuto de los Trabajadores, 40 años de «reformas» y «maquillados»: ¿una conmemoración con sabor a despedida?”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 444, 2020, p. 5-21.

MONEREO PÉREZ, José Luis & RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, “Medidas de Seguridad Social frente a la precariedad laboral”, *Revista de la Seguridad Social, Laborum*, nº 15, 2º trimestre 2018, p. 15-24.

MONEREO PÉREZ, José Luis & RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, “El trepidante proceso de reformas fin de año 2021 y esperanzador año 2022 para la garantía efectiva del derecho a la Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº 30, 2022, p. 11-60.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “La gestión pública de los “ERTE” (regulación temporal de empleo) y de los “ERE” (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia”, *Temas Laborales*, nº 160, 2021, p. 151-188.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Reforma laboral y digitalización: El mecanismo “RED-FE” (Flexibilidad y Estabilización del empleo) y su gestión automatizada”, Blog, *Información Transforma e-work*, 2022. (<https://www.Transformaw.com/blog/reforma-laboral-y-digitalizacion-el-mecanismo-red-fe-flexibilidady-estabilizacion-del-empleo-y-su-gestion-automatizada/>).

NOGUEIRA GUSTAVINO, Magdalena, “Mecanismos de flexibilidad interna en la reforma laboral”, *Almacén de Derecho*, 2022. (<https://Almacenederecho.org/mecanismos-de-flexibilidad-interna-en-la-reforma-laboral>).

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “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”, Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 10/01/2022. (http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_10.html).

RUESGA BENITO, Santos M. y VIÑAS APAOLAZA, Ana, “El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis COVID-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España”, *Temas Laborales*, nº 157, 2021, p. 245-264.

SIERRA HERNÁIZ, Elisa, “La suspensión y reducción de la jornada laboral como mecanismo para preservar el empleo; los, así llamados, ERTES (artículo 47 LET)”, en VVAA, *Crisis económica y empleo: la experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales*, GARCÍA BLASCO, Juan y DE VAL TENA, Ángel Luis (Dirs.); SIERRA HERNÁIZ, Elisa y ALCÁZAR ORTIZ, Sara (Coords.), 2021, ed. Aranzadi Thomson Reuters, p. 407-434.