



## El Mecanismo RED como el paradigma de apoyo europeo a la creación de empleo en España\*

### THE RED MECHANISM AS THE PARADIGM OF EUROPEAN SUPPORT FOR JOB CREATION IN SPAIN

**Carlos José Martínez Mateo**

Profesor Permanente Laboral  
Acreditado a Titular de Universidad  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Málaga. España  
carlomatt@uma.es  0000-0002-0263-650X

Recibido: 30.10.2024 | Aceptado: 11-12-2024

#### RESUMEN

La UE para sus estados miembros contribuye a la protección y reactivación del empleo en momentos de crisis o reconversión económica mediante fondos, y un ejemplo del destino de estos es el denominado “Mecanismo RED” español, una medida que, sirviéndose de recursos de la Unión, fue diseñada tras la convulsión provocada en el marco de relaciones laborales por la pandemia provocada por la COVID-19. Dicho Mecanismo aporta como novedad que las medidas implementables a través de este han trascendido de situaciones empresariales concretas a lo general, fundamentándose en una “situación más generalizada, en el ámbito de un sector productivo del conjunto de la actividad económica”. A tenor de lo expresado y a pesar de que la decisión para activar este mecanismo de ayuda ya esté atribuida en exclusiva al Consejo de ministros, se hace necesaria también una participación importante y directa de los agentes sociales y un mayor desarrollo legislativo.

#### ABSTRACT

The UE for its member states contributes to the protection and reactivation of employment in times of crisis or economic reconversion through funds, and an example of the destination of these is the so-called Spanish “RED Mechanism”, a measure that, using resources from The Union, was designed after the upheaval caused in the framework of labor relations by the pandemic

#### PALABRAS CLAVE

Trabajo  
Empleo  
Flexibilidad  
Relaciones laborales

#### KEYWORDS

Work  
Employment  
Flexibility  
Labor relations

\* El presente capítulo ha sido elaborado al amparo de las actividades del proyecto de investigación “Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital”. PID2021-124031 NB-C44.

caused by COVID-19. This Mechanism provides a novelty that the measures implementable through it have transcended from specific business situations to the general one. based on a “more generalized situation, in the scope of a productive sector of the entire economic activity.” According to what has been expressed and despite the fact that the decision to activate this aid mechanism is already attributed exclusively to the Council of Ministers, an important and direct participation of social agents and greater legislative development are also necessary.

## SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ORIGEN Y CARACTERES DEL MECANISMO RED
  - A. La vocación protectora de la UE ante los daños económicos ocasionados por la pandemia COVID-19
  - B. El mecanismo RED como solución paliativa anticrisis
- III. EL APOYO FINANCIERO A TRAVÉS DE FONDOS EUROPEOS
  - A. El Fondo Social Europeo (FSE)
  - B. El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)
  - C. El Instrumento de Recuperación de la UE
  - D. La activación del mecanismo RED
- IV. NOTAS RELATIVAS AL ART.47 BIS Y SU DESARROLLO REGLAMENTARIO
- V. LAS PREVISIONES DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL
  - A. Posibilidad de solicitar la convocatoria de la comisión tripartita del mecanismo red
  - B. Necesidad de ser informadas con carácter previo a la elevación al consejo de ministros de la solicitud de activación del mecanismo RED
  - C. Participación de los agentes sociales en la Comisión Tripartita
- VI. CONSIDERACIONES A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA DEL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE
- VII. CONCLUSIONES
  - Bibliografía

## I. INTRODUCCIÓN

La respuesta protectora de la UE frente a la pandemia de COVID-19 fue integral y ambiciosa, abordando tanto las necesidades urgentes como los objetivos de transformación a largo plazo para asegurar el bienestar de sus ciudadanos y la estabilidad de sus economías. Y es que en España, los efectos de la gran convulsión pandémica motivó con la ayuda Europea la aparición del Mecanismo RED, una medida que ha sido y es considerada como una parte importante de la última reforma laboral que apostó “por una corrección de la normativa laboral sin cambios sustanciales”<sup>1</sup> y que se desvincula de los denominados ERTEs COVID, un proyecto que con la ayuda los fondos de la Europa de los 27 que se tratarán en los siguientes epígrafes “ha

1. Más ampliamente: Monereo Pérez J.L y Ortega Lozano P.G. “Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)”. *Temas Laborales* núm.161/2022. págs. 305-334.



aprovechado la experiencia acumulada respecto de las medidas implementadas en la múltiple y variada normativa reguladora de los mismos, y la tradicional adquirida respecto de los ERTes ETOP del art. 47 ET<sup>2</sup>. En esencia, el Mecanismo RED y gracias a la ayuda Europea, ya es considerado como una de las estrategias más acertadas para la modernización de las medidas de flexibilidad interna, es una herramienta creada por una necesidad social crítica y que ha sido forjada dentro del marco de las políticas de mantenimiento del empleo dirigidas a crear medidas de flexibilidad interna. Esta solución flexibilizadora aporta como novedad la garantía de que las medidas que se pueden implementar a través del citado Mecanismo hayan trascendido de lo particular (situaciones empresariales concretas) a lo general, fundamentándose en una “situación más generalizada, global en el ámbito de un sector productivo o general del conjunto de la actividad económica”<sup>3</sup>.

Este instrumento queda por tanto alineado con las políticas de la Unión en virtud de la transición justa en el empleo como consecuencia del impacto del cambio climático, en materia de adaptación a modelos que permitan compatibilizar la actividad productiva con las necesidades. Pendientes de su desarrollo, puede ser un primer paso para la deseada y no tan tardía una transición ecológica, no obstante, para llevar a cabo este cometido, se hace necesaria la voluntad de las partes para dar prioridad al mantenimiento del empleo, con ello será posible que nuestro país se anticipe a futuras crisis, así como plantear políticas de reconversión en esa transición.

## II. ORIGEN Y CARACTERES DEL MECANISMO RED

### A. La vocación protectora de la UE ante los daños económicos ocasionados por la pandemia COVID-19

La pandemia de COVID-19 generó un impacto financiero que se reflejó muy acusadamente en la caída en los ingresos, combinada con la incertidumbre económica, algo que provocó graves problemas de liquidez para muchas empresas<sup>4</sup>, obligando a muchas de ellas a morir o adaptarse rápidamente para sobrevivir a la nueva situación dejando en situación de desempleo a trabajadores ávidos de prestaciones por desempleo que fuesen adecuadas y de duración razonable<sup>5</sup>, y haciendo frente a desafíos

2. Véase Cano Galán Y. “El Mecanismo RED”. Revista de Derecho Laboral vLex. Monográfico: Reforma Laboral 2022”. Nº5 Marzo 2022, p.91

3. Vid. Cruz Villalón, J. J. Ob.cit

4. A pesar de los esfuerzos de adaptación y las ayudas gubernamentales, muchas empresas no lograron sobrevivir a la crisis. Esto provocó una oleada de quiebras, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Al mismo tiempo, otras empresas más grandes aprovecharon la crisis para adquirir compañías en dificultades o fusionarse, consolidando aún más algunos sectores.

5. El Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) dentro del capítulo de principios-derechos de protección social, no ya en el propio de la activación para el empleo, como el citado principio 4, pero con expresa mención igualmente a la dimensión de reactivación (auténtica garantía de renta social para la empleabilidad) se reconoce de forma expresa que las personas desempleadas “...tienen derecho...a prestaciones de desempleo adecuadas de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y los criterios de concesión nacionales. Estas prestaciones no deberán desincentivar un retorno rápido al trabajo.” Más ampliamente: Cortés Álvarez, Juan Carlos (2024). “Capítulo III. La



para paliar la disminución de la demanda y cierres temporales. En este escenario, muchas empresas, especialmente las de los sectores de turismo, restauración, entretenimiento y venta minorista, vieron reducida la demanda de sus productos o servicios debido a las restricciones sanitarias, confinamientos y cambios en el comportamiento del consumidor. Esto obligó a muchas a cerrar temporalmente o reducir significativamente sus operaciones. Esto llevó a muchos gobiernos a implementar medidas de apoyo como créditos blandos, ayudas directas, moratorias fiscales y programas de protección de empleo, con el objetivo de evitar quiebras masivas.

En esta línea, la Unión Europea (UE) ha demostrado una fuerte vocación protectora ante los daños económicos causados por la pandemia de COVID-19, implementando diversas políticas y mecanismos de apoyo que buscan mitigar el impacto y acelerar la recuperación de sus Estados Miembros. Esta protección se ha manifestado a través de fondos extraordinarios, programas de ayuda financiera y reformas estructurales que fortalecen la resiliencia económica y social del bloque tales como los Next Generation EU que presta apoyo a la recuperación económica, el REACT-EU: que financia a las políticas de cohesión en los Estados Miembros, particularmente en las regiones más afectadas por la pandemia, el Instrumento SURE, diseñado específicamente para proteger el empleo durante la pandemia. Durante la citada crisis sanitaria, la UE flexibilizó temporalmente sus normas de ayudas estatales y suspendió el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, lo que permitió a los Estados Miembros aumentar el gasto público para sostener la economía, apoyar a empresas y proteger a los ciudadanos sin riesgo de sanciones.

Finalmente, la UE implementó medidas de apoyo financiero para pequeñas y medianas empresas (pymes), que representan hoy una gran parte de la economía europea, especialmente en sectores como el turismo, el comercio minorista y la hostelería. A través de préstamos, subvenciones y programas de apoyo, la UE ha ayudado a las pymes a sobrellevar el impacto de la pandemia y a adaptarse a nuevas realidades. Estas políticas no solo han ayudado a los Estados Miembros a resistir los efectos inmediatos de la pandemia, sino que también han sentado las bases para una recuperación económica sostenible y equilibrada en el largo plazo. La vocación protectora de la UE se ha traducido en una mayor cohesión entre los Estados Miembros, un aumento de la resiliencia económica y social, y un impulso hacia una economía más verde y digital. Además, el enfoque de la UE ha demostrado la importancia de la solidaridad y la cooperación, reforzando la identidad y los valores de la Unión en tiempos de crisis.

## B. El mecanismo RED como solución paliativa anticrisis

Tenido en cuenta lo anterior y de la gran convulsión social vivida, se creó el citado Mecanismo RED el cual fue ideado como una herramienta preventiva (para evitar los efectos

---

rama de desempleo de los sistemas de seguridad social y el pilar europeo de derechos sociales: otro reto pendiente". En AAV. (Dir. Isabel Villar Cañada-Cristóbal Molina Navarrete). Pilar europeo de Derechos Sociales y progreso jurídico de la Unión y de España: logros y asignaturas pendientes. Editorial Bomarzo, Albacete, pp. 65-90.

perniciosos de estas situaciones imprevistas) a través del Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para reforma laboral, la cual proporcionó la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo siendo impulsada como parte de los compromisos de España con la Unión Europea en el contexto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y está enfocada en equilibrar la flexibilidad de las empresas con la seguridad laboral de los trabajadores. Poco después y con la aprobación de su desarrollo reglamentario (como trataremos en el epígrafe III.A de este artículo), se contemplaron beneficios como los de cotización a la Seguridad Social para las empresas, así como las acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo al que van vinculadas dichas exenciones en la cotización.

El objetivo principal en pro de la estabilidad ha sido y es disipar el temor del despido, dando a las empresas alternativas de flexibilidad y a los trabajadores algo tan esencial como es la formación y recualificación. En definitiva, lo que se ha pretendido es “huir” del encuadramiento de estas situaciones dentro de la protección por desempleo en sentido propio<sup>6</sup>, y evitar volver a sufrir la desafortunada experiencia de los despidos masivos de los trabajadores mediante la reducción temporal de la jornada laboral o la suspensión de contratos, similar a lo que ocurrió con los ERTes durante citada pandemia. El Mecanismo RED constituye una muy eficaz línea de actuaciones que en beneficio de las plantillas dan lugar a reducciones de las horas de trabajo o a la suspensión temporal de los contratos de aquellos empleados que mantienen una relación laboral dotada de cierta estabilidad con la empresa o bien se encuentran percibiendo una prestación por desempleo parcial.

### III. EL APOYO FINANCIERO A TRAVÉS DE FONDOS EUROPEOS

Se hubiese mostrado inviable el Fondo RED si por diseño hubiese sido financiado únicamente con los recursos nacionales, no obstante, RED ha podido materializarse gracias a la acción protectora de la UE a través de recursos como el Fondo Social Europeo (FSE) y otros instrumentos de la Unión orientados a la protección y reactivación del empleo en momentos de crisis o reconversión económica. En este sentido, a continuación, se procederá a detallar cuáles son las fuentes de financiación y apoyo europeo que permitido a España abrir estos nuevos cauces de flexibilidad y adaptación del empleo.

#### A. El Fondo Social Europeo (FSE)

Dicho recurso es una herramienta clave de la UE para apoyar la empleabilidad, el crecimiento económico y la adaptación laboral. En el caso del Fondo RED, el FSE aporta grandes recursos, especialmente en situaciones de transformación estructural o crisis económica que afecten gravemente a sectores o regiones específicas. La financiación

6. En esta línea vid Cavas Martínez, F.: “El refuerzo de los ERTE como garantía de estabilidad del empleo en la nueva Reforma Laboral 2021”, en NET21, núm. 8, 2022.

del FSE permite implementar programas de formación y recualificación profesional para que los trabajadores adquieran competencias en áreas demandadas por el mercado. Este Fondo, en definitiva, es uno de los principales instrumentos financieros de la Unión Europea para apoyar el empleo, mejorar las oportunidades de educación y fomentar la inclusión social en sus Estados Miembros. A través de este fondo, la UE proporciona apoyo financiero a programas y proyectos orientados a mejorar la situación laboral y social, como parte de su política de cohesión. Estos fondos son gestionados en colaboración con los gobiernos nacionales, regionales y locales de cada país de la UE.

Dentro de los objetivos Principales del FSE, se encuentra la ayuda a la mejora el acceso al mercado laboral para jóvenes, personas desempleadas y otros colectivos vulnerables, así como el fomento de la formación, la educación continua, y la inclusión social mediante la financiación de proyectos para reducir la pobreza, la mejora de la inclusión social, la educación y formación<sup>7</sup>. El Fondo, funciona a través de programas operativos diseñados y gestionados a nivel nacional o regional. Los fondos están disponibles para entidades públicas, ONG, empresas, universidades y organizaciones de formación que presenten proyectos alineados con los objetivos del FSE. Las entidades interesadas deben presentar sus propuestas dentro de convocatorias específicas y, si son seleccionadas, recibirán una financiación parcial o total para llevar a cabo sus actividades. Dicho caballo de labor de la financiación ha cubierto miles de proyectos en toda Europa, logrando resultados significativos en términos de reducción del desempleo, mejora de las competencias de la población y fortalecimiento de la cohesión social. Además, cada Estado miembro debe cumplir con objetivos específicos y reportar sus avances, lo que permite una distribución más efectiva de los recursos. Este fondo sigue siendo una herramienta clave para reducir las desigualdades económicas y sociales en la Unión Europea y para contribuir al crecimiento sostenible y equitativo de sus Estados Miembros.

## **B. El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)**

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) supone una gran iniciativa de la Europa de los 27 destinada a apoyar a los trabajadores y sectores económicos afectados por cambios estructurales significativos debido a la globalización o, más recientemente, por crisis económicas y sociales. El objetivo principal del FEAG es ayudar a los trabajadores a adaptarse a nuevas condiciones del mercado laboral, promover la reintegración laboral y brindar apoyo a las comunidades afectadas.

Dentro de los objetivos del FEAG se encuentra el apoyo a trabajadores que han perdido su empleo debido a cierres de fábricas o la deslocalización de empresas hacia otros países, con el fin de que puedan volver al mercado laboral a través de programas de reintegración.

---

7. El FSE también apoya programas que promueven la educación de calidad, la formación profesional y la actualización de habilidades, y finalmente impulsa la igualdad de oportunidades: En especial, se dirige a reducir la desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres y combatir la discriminación.



Por otra parte, facilita el acceso a programas de formación profesional, recualificación y actualización de competencias para que los trabajadores desarrollen nuevas habilidades demandadas en el mercado laboral, incluso ofreciendo orientación, asesoramiento y apoyo psicológico a los trabajadores para ayudarlos a adaptarse a los cambios y gestionar su transición laboral. Finalmente, el FEAG financia programas que promueven el emprendimiento y la creación de nuevas empresas por parte de trabajadores afectados, alentándolos a iniciar sus propios negocios. Desde 2021, el FEAG también puede intervenir en situaciones de crisis derivadas de cambios tecnológicos o de grandes crisis económicas, como la causada por la pandemia de COVID-19, que ha impactado a sectores como el comercio y el turismo, y es este recurso en el caso español el que puede complementar al Fondo RED en situaciones en que empresas o sectores se vean afectados por la globalización, como cierres de grandes empresas o deslocalización de producción. Se utiliza principalmente para apoyar a trabajadores afectados por despidos masivos y favorecer su recualificación y recolocación.

Para comprender el funcionamiento del FEAG, España como miembro puede solicitar fondos cuando se cumplan ciertos requisitos, como que al menos 200 trabajadores hayan sido afectados por despidos en una misma empresa, o en sectores o regiones específicas. La solicitud debe ser presentada por el Estado miembro a la Comisión Europea, que evaluará la solicitud y aprobará la financiación. Una vez aprobado, el FEAG financia hasta el 60% del costo de las medidas de apoyo a los trabajadores, mientras que el resto debe ser cubierto por el Estado miembro correspondiente. Los fondos se destinan únicamente a los trabajadores afectados y no a las empresas; además, se trata de una ayuda temporal, orientada a facilitar la transición al nuevo empleo.

Impacto del FEAG. Desde su creación en 2007, el FEAG ha ayudado a miles de trabajadores en toda la Unión Europea a adaptarse a los efectos de la globalización, ofreciendo una segunda oportunidad laboral. Su impacto se ha visto en el incremento de la empleabilidad, la reconversión profesional y la mejora de competencias, lo cual fortalece la capacidad de los Estados miembros para enfrentar los desafíos de la globalización y los cambios estructurales en la economía mundial.

### C. El Instrumento de Recuperación de la UE

Diseñado para responder a crisis específicas como la pandemia de COVID-19, este instrumento permite una financiación rápida para implementar políticas que protejan el empleo. El Mecanismo RED, a través de esta financiación, podría recibir apoyo adicional para que las empresas afronten períodos de baja actividad sin recurrir a despidos. El Instrumento de Recuperación de la Unión Europea (también conocido como Next Generation EU) es una herramienta financiera excepcional creada por la UE para apoyar a los Estados Miembros en la recuperación de los efectos económicos y sociales de la pandemia de COVID-19. Este instrumento, lanzado en 2020, es

parte de un plan de recuperación histórica que se ha combinado con el presupuesto a largo plazo de la UE y que moviliza recursos significativos para lograr una recuperación sostenible, resiliente e inclusiva. Dicho Instrumento, busca fortalecer la cohesión económica y social en toda Europa, reducir las desigualdades agravadas por la pandemia y sentar las bases para una economía más resiliente y orientada al futuro. Su enfoque en la transición verde y digital se alinea con los objetivos a largo plazo de la UE, lo que permite construir una Unión más sostenible, inclusiva y preparada para los desafíos globales.

Su principal objetivo es estimular la recuperación económica de la UE tras la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia, promoviendo la estabilidad y el crecimiento. Por otra parte, los fondos también se destinan a proyectos que promuevan una economía más sostenible, como inversiones en energías renovables, eficiencia energética y reducción de emisiones de carbono. Se alinea con el Pacto Verde Europeo para una Europa más ecológica. Una parte importante de estos recursos va destinada a la digitalización de los sectores público y privado, incluyendo la transformación de la administración pública, la educación digital y el impulso de la infraestructura digital. Estos fondos también buscan fortalecer el sistema de salud, mejorar la cohesión social, y aumentar la capacidad de respuesta de las economías frente a futuras crisis.

El Instrumento de Recuperación cuenta con un presupuesto total de 750.000 millones de euros, compuesto por subvenciones y préstamos. Los principales programas dentro de este instrumento son:

1. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR): Es el componente más grande del instrumento y tiene como objetivo apoyar reformas e inversiones en los Estados Miembros. Cada país debe presentar un Plan de Recuperación y Resiliencia que establezca cómo utilizará los fondos en áreas clave de crecimiento y sostenibilidad.
2. REACT-EU: Este programa destina fondos adicionales a las políticas de cohesión para proyectos a nivel regional y local, enfocados en empleabilidad, sanidad y educación.
3. Apoyo a las Empresas y al Sector Privado: Algunos fondos están destinados a respaldar a pequeñas y medianas empresas (pymes) para ayudarlas a adaptarse a las nuevas condiciones del mercado tras la COVID-19.

Para acceder a estos Fondos, España debe presentar un plan de recuperación que cumpla con los criterios de la Comisión Europea, detallando cómo se distribuirán los fondos en proyectos e inversiones específicos. Los planes deben demostrar una contribución significativa a los objetivos de sostenibilidad y digitalización, y deben ser aprobados por la Comisión y el Consejo de la UE.

Impacto Esperado

## D. La activación del mecanismo RED

Con la ayuda de estos Fondos, el Mecanismo RED procede a activarse por el Consejo de ministros<sup>8</sup> para un sector de la economía o por un ciclo temporal determinado<sup>9</sup> y estas decisiones del ejecutivo pueden autorizar a la empresa a salvaguardar los intereses de los trabajadores, pues, durante la ejecución de tales medidas las personas trabajadoras podrán recibir protección social. Por esta acción el Mecanismo es considerado una parte importante de la última reforma laboral, y ha sido diseñado como se incide para abordar futuros desafíos que requieran un orden lógico dirigido a conceder medidas de supervivencia a la empresa y a sus trabajadores ante situaciones específicas que puedan dar lugar a la quiebra o el cierre como crisis económicas o cualesquiera situaciones que afecten la viabilidad de las empresas. Una vez activado las empresas podrán solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

En esta línea, en el citado Real Decreto-ley 32/2021, se establecen las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social a las que se pueden acoger las empresas en dos modalidades tanto cíclica como sectorial. La primera, va enfocada a las citadas situaciones económicas adversas que afecten a múltiples sectores de manera generalizada, en todo caso y durante los primeros cuatro meses las empresas se podrán beneficiar de una exoneración del 60% en las cuotas; del 30% entre el quinto y el octavo mes, y del 20% a partir del noveno.

En cuanto a la modalidad sectorial podría centrarse en sectores específicos que enfrentan desafíos particulares, como cambios tecnológicos o de mercado en todo caso serán del 40% y condicionadas a la realización de actividades de formación.

Al permitir estrategias que inciden en la reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, RED ofrece a las empresas la posibilidad de ajustar su fuerza laboral de manera temporal y flexible, manteniendo la estabilidad laboral de modo que los trabajadores afectados por el Mecanismo RED reciben una prestación económica a cargo del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), y durante el tiempo que dure esta herramienta de flexibilización, la empresa también recibe incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social, dependiendo del tipo y condiciones aprobadas para el uso de esta herramienta de flexibilización. Todas estas exenciones estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por las medidas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED. Ello implica que, durante la aplicación de este, las empresas no podrán solicitar a esos colectivos de trabajadores realizar horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de la actividad, ni nuevas contrataciones, directas o indirectas.

8. En este contexto, la previa acción del Gobierno es importante una de las soluciones que emplea para que la empresa se adapte a estas circunstancias adversas, es a través del uso de una clase específica de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

9. Rescatado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/erte-red.html> Fecha de consulta 10/10/2024

El incumplimiento dará lugar al reintegro del importe de las cotizaciones exoneradas, recargo e intereses de demora<sup>10</sup> pues tanto la TGSS, como el SEPE o la ITSS tendrán acceso a todos los datos (empresas y trabajadores afectados) necesarios para verificar la correcta aplicación del Mecanismo RED autorizado. La norma estipula que la autoridad laboral competente para pronunciarse sobre los requisitos alegados para solicitar esta ayuda es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, desarrolla el procedimiento por el cual se puede solicitar, garantizando la participación de los interlocutores sociales, y establece el fondo que garantizará la financiación adecuada tanto para la protección social de las personas trabajadoras acogidas al Mecanismo, como para las exoneraciones a las empresas. Ahora bien, es importante que estas medidas se implementen de manera equitativa y con salvaguardias adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores afectados, es por ello por lo que, el Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, ha sido considerado por los agentes sociales una vía idónea para la transición ecológica.

A tenor de lo expresado, uno de los grandes signos que ha mostrado el intervencionismo estatal se ha cristalizado a través de la gran cobertura que es ofrecida por parte del Estado, así como el control por parte del Gobierno de su practicabilidad, (pues depende del Consejo de ministros activarlo), se vislumbra en aspectos que han sido de gran aceptación como la financiación de ayudas a trabajadores y a empresas a través de un Fondo específico. Respecto a dicha activación se ha previsto legalmente un papel significativo para los agentes sociales, como expresión de la función de representación de intereses y de la participación institucional. Participación referida a un proceso público y al más alto nivel, de cuya activación dependen las eventuales solicitudes –y su autorizaciones– por parte de las empresas, de reducir la jornada o de suspender temporalmente los contratos de trabajo. En otras medidas legales de flexibilidad no existe un proceso público exterior a la dinámica empresarial y previo a la solicitud de medidas por parte de la empresa; aunque sí puede señalarse la necesaria constatación por parte de la autoridad laboral de la situación de fuerza mayor (si bien en tiempo posterior a la solicitud empresarial de reducción de jornada, de suspensión o de extinción de contratos, ex arts. 47.5, 47.6 y 51.7 ET)<sup>11</sup>.

En sinopsis, una vez activado el Mecanismo RED<sup>12</sup> por el Consejo de ministros, la autoridad laboral dará luz verde si la empresa ha desarrollado un periodo de consultas y si hay concurrencia de causas, en definitiva, todo ello deberá de realizarse de forma justificada. “Las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED percibirán el 70% de la base reguladora durante todo el periodo (hasta un máximo del 225% del IPREM) y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo”<sup>13</sup>.

10. Rescatado de: <https://revista.seg-social.es/-/desarrollo-mecanismo-red>

11. Véase. Márquez Prieto. A, Ob. Cit, p.207

12. Previa información a las organizaciones más representativas, a propuesta de Asuntos Económicos y Transformación Digital; Trabajo y Economía Social e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; que se encarga dar luz verde, pero no de dilucidar si las empresas, de manera individual, se pueden acoger.

13. Rescatado de: <https://revista.seg-social.es/-/desarrollo-mecanismo-red>

#### IV. NOTAS RELATIVAS AL ART.47 BIS Y SU DESARROLLO REGLAMENTARIO

El mecanismo RED como medida de protección temporal, implica el desarrollo normativo del artículo 47 bis del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y consolida así su carácter estructural, sucediendo a los expedientes de regulación temporal de empleo conocidos como ERTE, que demostraron su efectividad en pandemia, cuando supusieron una auténtica garantía de estabilidad para más de medio millón de empresas llegando a proteger a más de 3,6 millones de personas trabajadoras<sup>14</sup>. Esta herramienta estabilizadora se encuentra regulada en el artículo 47bis del Estatuto de los Trabajadores, y se inspira en los expedientes ERTE de la citada crisis sanitaria por COVID , apoyados en una decisión gubernativa previa a los mismos que significó la constatación ex ante de la situación de fuerza mayor (factum principis): el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, de declaración del Estado de Alarma (como quedó corroborado por el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, primera de las normas referidas a los ERTEs de la pandemia) .

Así, el mencionado artículo 47bis actual atribuye una participación muy importante y directa a los agentes sociales en cuanto a la activación del Mecanismo RED, a pesar de que la decisión está atribuida en exclusiva al Consejo de ministros. No obstante, y a tenor de lo expresado en este artículo, (que no apura la regulación de sus aspectos materiales y procedimentales), se ha visto complementado por un desarrollo reglamentario de los mismos, que hagan viable el funcionamiento eficaz de esta herramienta flexibilizadora. El resultado de ello fue el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que ofreció un procedimiento para que las empresas pudiesen aplicar las citadas medidas de suspensión de contratos (o en los mejores casos reducción de jornada), las competencias sobre su gestión, la gobernanza del mecanismo y sus garantías, es decir, la perseguida protección de las plantillas, formación laboral, beneficios en la cotización a la Seguridad Social, así como un férreo compromiso de mantenimiento del empleo y límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.

Asimismo, se desarrollaron las previsiones en la D.A. 41.ª de la LGSS, relativa a medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este Reglamento conlleva una serie de novedades que se reflejan en cada uno de sus capítulos:

1. Dentro del capítulo I, se desarrolla el funcionamiento general del fondo RED, indicando en su art. 1 su objeto, en su art. 2 modalidades y activación del Mecanismo , en su art 3 medidas aplicables, así como su artículo 4 que configura

14. Rescatado de: <https://elderecho.com/regulacion-del-mecanismo-red>

la comisión tripartita que ha de servir de instrumento participativo de seguimiento del funcionamiento del Mecanismo sectorial<sup>15</sup>.

2. El capítulo II reglamenta todas aquellas gestiones que de manera minuciosa deben realizar las empresas que deseen acogerse a un Mecanismo que se encuentre activo. Es por ello por lo que, el citado Real Decreto y de manera innovadora y sin precedente cuenta con la regulación de normas sobre la iniciación, desarrollo, requisitos del periodo de consultas, instrucción y finalización. También de manera significativa se añade el contenido mínimo y condiciones esenciales del acuerdo y las actuaciones de la autoridad laboral. Otro carácter significativo de este reglamento es su flexibilidad pues también se concede la posibilidad de otorgar una prórroga a la vigencia de las medidas. En la modalidad sectorial, también se detallan los distintos trámites. Igualmente, se desarrolla la finalización sin acuerdo del período de consultas, así como la posibilidad de interponer recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social.

De forma detallada son regulados aspectos como “la iniciación del procedimiento, de manera que se contemplan, en los arts. 5 y 6, la comunicación empresarial de inicio y la necesaria constitución de una comisión negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, integrada por la representación de la empresa y por una comisión representativa de las personas trabajadoras. Dentro de esta comisión negociadora se desarrollará el periodo de consultas, cuya apertura se regula igualmente en el art. 6. El art. 7 regula la solicitud a la autoridad laboral de la autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED, simultánea a la citada apertura, y el art. 8 contiene los requisitos del periodo de consultas y la finalización sin acuerdo”<sup>16</sup>. De igual manera, se recogen en su art.14 el contenido mínimo y las condiciones esenciales de la comunicación empresarial y en el art. 15 las actuaciones de la autoridad laboral. En este caso, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. En cuanto a aspectos como la instrucción del procedimiento, se regulan en el art.9 las actuaciones oportunas que se deben llevar a cabo por parte tanto de la autoridad laboral competente como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art.10). Particularmente, esta última evacuará un informe en el que deberá pronunciarse sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.

En cuanto a la finalización del procedimiento, es destacable que el precepto del art.11 el cual establece el contenido mínimo y las condiciones esenciales del acuerdo, mientras que el art.12 regula las actuaciones de la autoridad laboral en caso de acuerdo tras el periodo de consultas. Es de importancia

15. Rescatado de: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/18176-real-decreto-608-2023:-asi-funciona-el-mecanismo-red-de-flexibilidad-y-estabilizacion-del-empleo/>

16. Rescatado de: <https://www.iberley.es/noticias/se-desarrolla-reglamentariamente-mecanismo-red-flexibilidad-y-estabilizacion-empleo-32650>. Fecha de consulta 17/10/2024

reseñar que cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a autorizar la aplicación del mecanismo tal como se detalló en segundo epígrafe de este artículo. Por último, el art.13 establece normas específicas para proceder a la prórroga de la vigencia de las medidas.

Relativo a la modalidad sectorial: “La empresa habrá presentado una propuesta de plan de recualificación en la comunicación inicial (art.6), cuyo contenido deberá ser concretado en el acuerdo (art.11) o en la comunicación empresarial de finalización (art.14)”. Como nota singular es reseñable que el contenido de este plan deberá ser coherente con la realidad empresarial de la mercantil solicitante, siendo este materializable en diversas actividades de carácter formativas teórico prácticas, algo que en plena industria 4.0 permitan al trabajador desarrollar nuevas habilidades e incluso ampliar competencias y conocimientos que posibiliten la tan ansiada estabilidad del empleo. En todo caso, el contenido de este plan se ajustará a la finalidad perseguida por el propio Mecanismo RED sectorial, la recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras.

3. El capítulo III trae como novedad en su art.18 algo propio de un sistema democrático garantista como es el de nuestro país y son precisamente esas garantías asociadas al Mecanismo, relativas a la protección de las personas trabajadoras, detallando en su art 19 los beneficios en la cotización de las empresas, las acciones formativas en su art 20, y el compromiso del mantenimiento del empleo a que se vinculan las exenciones en la cotización, art. 21. Adicionalmente, en su art 22 se acompaña de la previsión de una serie de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones, así como en su art. 23 la regulación del acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones de contrato autorizadas en el ámbito del Mecanismo RED por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
4. Por último, el capítulo IV establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

El Real Decreto 608/2023 también introduce modificaciones en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, para alinearlos con los cambios del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, tras las reformas del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Estas modificaciones afectan a los artículos 10, 16, 21 y 33 del reglamento, e incluyen la incorporación de un nuevo título IV, que establece garantías y requisitos para los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs).

La Disposición Final 1ª del Real Decreto 608/2023 introduce una modificación al artículo 22 del Real Decreto 625/1985, que regula la prestación por desempleo conforme a la Ley 31/1984, de Protección por Desempleo. Esta actualización responde a

la necesidad de adaptar las disposiciones reglamentarias en relación con los recientes cambios en la normativa laboral y de seguridad social, en particular las reformas introducidas por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo y el Fondo RED. De entre los objetivos básicos que ha tenido la Modificación del citado Artículo 22 cabe destacar:

La adaptación a la nueva redacción del Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, LA concesión de homogeneidad a los Procedimientos de Tramitación y Pago, y finalmente, la generación de compatibilidad con la Prestación Social de la Disposición Adicional 41ª de la Ley General de la Seguridad Social. En definitiva, esta actualización facilita el acceso de los trabajadores a las prestaciones por desempleo en situaciones de ajuste temporal y asegura una mejor respuesta de la administración laboral a las situaciones de crisis económica o de transformación sectorial, con el objetivo de mantener la estabilidad laboral y proporcionar un sistema de protección eficaz para los trabajadores en tiempos de vulnerabilidad económica.

## V. LAS PREVISIONES DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

### A. Posibilidad de solicitar la convocatoria de la comisión tripartita del mecanismo red

La Comisión Tripartita del Mecanismo RED es un órgano de consulta y seguimiento en el que participan el Gobierno, los representantes de los trabajadores y los representantes de las organizaciones empresariales. Su función es evaluar y asesorar sobre la activación y aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en situaciones de crisis cíclica o sectorial. La convocatoria de esta comisión puede solicitarse en diversas situaciones, y su objetivo es garantizar la transparencia, efectividad y coherencia en la aplicación del Mecanismo RED. Los principales actores involucrados, es decir, el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales, tienen derecho a solicitar la convocatoria de la comisión cuando consideren necesario revisar la situación de un sector o de la economía en general. En este sentido el art. 4.4 del Real Decreto 608/2023, señala que la misma se reunirá, o bien por convocatoria del Ministerio de Trabajo y Economía Social, o bien porque “lo soliciten conjuntamente las organizaciones empresariales y sindicales” (añadiendo el requisito de actuar conjuntamente, cuando del texto legal parece desprenderse la posibilidad de que las organizaciones sindicales o patronales puedan plantear la solicitud de forma separada); el mismo precepto reglamentario simplifica el trámite de la solicitud, al indicar que se habrá de dirigir a la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (en lugar de a los tres ministerios a los que se refiere el art. 47bis.2 ET).

Llegados a este punto, es destacable realizar una mención de las funciones de la Comisión Tripartita en la Solicitud de Mecanismo RED:

- a) Es la evaluadora de la Activación del Mecanismo RED, reuniéndose para analizar si se cumplen las condiciones económicas o sectoriales que justifiquen la activación del Mecanismo RED. Esto incluye evaluar indicadores económicos y el impacto en el empleo.
- b) Asesora en la Concesión de Beneficios la cual informa sobre los beneficios a otorgar, como reducciones en cotizaciones sociales y apoyo a la formación. La comisión asegura que estos beneficios se otorguen de manera justa y equitativa y que se ajusten a los objetivos de estabilización del empleo.
- c) Realiza actividades de seguimiento y supervisión de la aplicación del Mecanismo, en esta línea la comisión supervisa la aplicación del Mecanismo RED una vez activado, garantizando que se respeten los compromisos adquiridos por las empresas y se cumplan los requisitos, como el mantenimiento del empleo y la formación de los trabajadores.
- d) En supuestos de crisis o transformación prolongada, la comisión también puede reunirse para reevaluar la necesidad de extender, modificar o finalizar el Mecanismo RED en sectores o regiones afectadas.

En definitiva, la Comisión Tripartita es, por tanto, un órgano clave para asegurar que el Mecanismo RED funcione como una herramienta de ajuste justo y controlado, que beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores y permita un enfoque equilibrado y consensuado en situaciones de dificultad económica.

## **B. Necesidad de ser informadas con carácter previo a la elevación al consejo de ministros de la solicitud de activación del mecanismo RED**

El derecho a la información para los representantes de los trabajadores y de las organizaciones empresariales sobre la activación del Mecanismo está claramente reforzado tanto en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto 608/2023. Este derecho no solo es considerado “imprescindible” en el marco de la ley, sino que se especifica que debe respetarse “en todo caso” (tercer párrafo del artículo 47 bis.2 del ET), subrayando la transparencia y el acceso a la información en relación con las decisiones de activación del Mecanismo RED.

Dentro del marco de Refuerzos a la Obligación de Información, el Real Decreto 608/2023 marca como objetivo que la información sobre la activación del Mecanismo RED por parte del Gobierno sea proporcionada, reafirmando esta obligación y aclarando que no se ve afectada por las especificaciones del art.4 del propio decreto. Por su parte, el citado artículo establece la participación de los representantes de los trabajadores y de las organizaciones empresariales como vocales en la Comisión Tripartita del Mecanismo RED. Esta participación garantiza que, cuando la Comisión Tripartita considere necesario elevar una propuesta de activación del Mecanismo RED al Consejo de ministros, los representantes estarán informados y tendrán voz en el proceso de evaluación. Otra de las particularidades que ofrece el citado Reglamento

es la de ofrecer un blindaje del derecho de información. Es observable que la combinación del artículo 47 bis del ET y el Real Decreto 608/2023 tiene el efecto de blindar el derecho a la información. Al contar con una representación en la Comisión Tripartita, los sindicatos y las organizaciones empresariales tienen asegurado el acceso a la información y la posibilidad de influir en el proceso de activación. Esta representación y acceso a la información son fundamentales para garantizar la transparencia y la participación activa en decisiones que impactan directamente en el empleo y en la flexibilidad de las empresas.

### C. Participación de los agentes sociales en la Comisión Tripartita

La Comisión Tripartita del Mecanismo RED, aunque pudiera interpretarse de manera equivocada el considerarla como un órgano que coordina tres ministerios, ello no es cierto. Esta confusión puede surgir del párrafo segundo del artículo 47 bis.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que menciona a tres ministerios junto a la Comisión Tripartita en una misma frase, lo cual podría inducir a error. Sin embargo, el artículo 4 del Real Decreto 608/2023, que regula la composición y funciones de la Comisión, aclara que solo están representados dos ministerios: el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A la hora de tratar la composición Real de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED encontramos:

- a) Una representación Ministerial formada por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, ostenta la presidencia de la Comisión Tripartita; y la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, adscrita al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ocupa la vicepresidencia.
- b) En segundo lugar, una participación de carácter Sindical y Empresarial donde se incluyen cuatro vocales designados a propuesta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, lo que refuerza el carácter tripartito en términos de representación administrativa, sindical y empresarial. Este modelo tripartito es una tradición en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional, para asegurar la colaboración y equilibrio entre el Estado, los trabajadores y los empresarios. Dentro de la importancia que posee la Representación Sindical y Empresarial destaca la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la Comisión Tripartita y la razón es que posee un peso fundamental en dos aspectos clave:
  1. La toma de una decisión sobre la Activación del Mecanismo RED, en este sentido, los representantes sindicales y empresariales intervienen directamente en el proceso de elevación de la propuesta de activación del Mecanismo RED al Consejo de ministros, garantizando que estas decisiones



reflejen una evaluación conjunta de la situación económica o sectorial y de sus posibles efectos sobre el empleo. Este rol es complementado por el derecho a recibir información detallada y constante sobre el proceso, lo cual permite una toma de decisiones más informada y consensuada.

2. Las funciones de seguimiento por parte de la participación sindical y empresarial, asegurando una supervisión continua de la aplicación del Mecanismo RED y la posibilidad de intervenir en ajustes o recomendaciones adicionales para su adecuado desarrollo.

En definitiva, el apelativo “tripartito” de la Comisión RED se debe a la colaboración entre administración, sindicatos y organizaciones empresariales, por ello esta participación de les permite desarrollar una larga misión, que va más allá de la activación del Mecanismo de Estabilización, pues el Real Decreto 608/2023 encomienda a la Comisión la tarea de “servir de instrumento participativo y de seguimiento del funcionamiento del Mecanismo RED sectorial” (art. 4.1), sumando a este cometido la ardua tarea de descubrir la existencia constatable de cuantos cambios surjan en determinados sectores productivos permanentes y que generen “necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras”. Ese análisis (en el seno de la Comisión Tripartita) es lo que puede dar pie, según el caso, a elevar la propuesta de activación del Mecanismo RED.

## VI. CONSIDERACIONES A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA DEL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE

61

Por último, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, obedece a una reforma laboral acertada que afecta de forma significativa a la vida de miles de personas que se mueven en la temporalidad y precariedad del empleo. Y decimos esto porque el empleo es mucho más que un medio de vida para la persona que trabaja<sup>17</sup>, por supuesto, habrá que evaluar y modificar las carencias que pueda tener. Pero insistimos en que es una reforma laboral que mira al futuro porque apuesta por el diálogo social y el fortalecimiento de las relaciones. No se partió de cero: sino que se intentó mejorar lo existente<sup>18</sup> aprovechando para introducir importantes cambios en la legislación laboral en España con el objetivo de reducir la temporalidad, fomentar la estabilidad en el empleo y mejorar las condiciones laborales

A tenor de lo expresado, es particularmente llamativa la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre la cual funciona como un instrumento garantista de transición profesional pues realiza una llamada al Gobierno y a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a una reunión transcurrido un año desde la primera activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización

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

18. Vid. Monereo Pérez, J.L y Ortega Lozano Ob.cit.p.,306



del Empleo (artículo 47 bis, en su modalidad sectorial), y una vez estudiadas las circunstancias en que se encuentren el empleo y el tejido productivo de los sectores afectados por el Mecanismo RED, se analiza la necesidad de adoptar medidas en el ámbito laboral o de la Seguridad Social tendentes a favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro.

Este mandato y de manera ejemplificativa se materializó en sectores como los de agencias de viajes<sup>19</sup> un hecho que ya tuvo lugar el 31 de marzo de 2022<sup>20</sup>, en el que se persiguieron esos dos objetivos:

1. Estudio de “las circunstancias en que se encuentren el empleo y el tejido productivo de los sectores afectados por el Mecanismo RED”
2. Realización de un análisis, en consecuencia, sobre la “necesidad de adoptar medidas en el ámbito laboral o de la Seguridad Social tendentes a favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro”.

En cualquier caso, esta previsión legal como señala Márquez Prieto<sup>21</sup>, se ha de remitir a la legitimación que los agentes sociales tienen atribuida constitucionalmente (arts. 7, 9, 23, 37, 129 y 131 C.E.), en la medida en que corresponde a un ámbito más general, nos permite volver la vista a las necesidades de transición ecológica y energética. “Lo cierto es que, aunque el Mecanismo RED puede ser activado en su modalidad sectorial para la recualificación y estabilización por razones de transición ecológica, su regulación legal y reglamentaria no contiene indicaciones que conecten con la Estrategia de Transición Justa (Componente 10 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia). A lo sumo podemos reparar en las fuentes posibles de financiación del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que se mencionan en el artículo 26 del Real Decreto 608/2023; pues su apartado d) alude a los instrumentos de financiación de la Unión Europea<sup>22</sup>. La mención de tales Fondos un tanto ambigua suponen una posible referencia a los Fondos Next Generation<sup>23</sup> de la UE los cuales dan apoyo económico a los programas de transición justa vinculados a la reestructuración en pro de la eficiencia energética”.

19. Vid. Márquez Prieto A. “Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica”. En XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales 40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. Coord. por José Luis Monereo Pérez, 2024, ISBN 978-84-09-59984-4, pág.207.

20. Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se activa el Mecanismo RED para agencias de viaje.

21. Márquez Prieto. A. Ob.cit., p.208

22. Véase. Miñarro Yanini, M., “Las pretendidas “transiciones gemelas” ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación», Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, nº 156, 2023, p. 92.

23. Los Fondos Next Generation EU son un instrumento de recuperación económica impulsado por la Unión Europea para ayudar a los Estados miembros a afrontar las consecuencias económicas y sociales de la pandemia de COVID-19. Con un presupuesto de 750.000 millones de euros, el fondo se dirige principalmente a financiar proyectos de transformación digital, transición ecológica, cohesión social y territorial, y la mejora de la competitividad, contribuyendo así a la reconstrucción de una economía más resiliente y sostenible en Europa.



## VI. CONCLUSIONES

- El Mecanismo RED gracias a la ayuda Europea, puede ser un primer paso importante hacia una transición ecológica planificada y equitativa. Su potencial reside en ser un instrumento flexible y adaptado a los cambios en el mercado laboral y la economía y funciona como una herramienta preventiva que puede ayudar a anticiparse a crisis futuras mediante políticas activas de reconversión. Estas políticas de reconversión no solo buscan minimizar el impacto de la transición ecológica, sino también impulsar nuevas oportunidades laborales y asegurar que las comunidades locales puedan seguir siendo económicamente viables.
- Al permitir estrategias que inciden en la reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, ofreciendo a las empresas la posibilidad de ajustar su fuerza laboral de manera temporal y flexible, es importante que estas medidas se implementen de manera equitativa y con salvaguardias adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores afectados
- Con el apoyo de la Unión, se hace necesario que el Mecanismo RED vaya acompañado de un marco integral de medidas, inversiones y planificación, especialmente en el ámbito de los convenios de transición justa. Es necesario que, al margen de los efectos que pueda tener el cambio climático sobre determinados sectores y territorios, haya una regulación más completa y detallada que permita una adaptación eficaz a las nuevas condiciones laborales y económicas.
- El desarrollo normativo del Mecanismo RED debe estructurarse de forma que permita una transición laboral y socialmente sostenible que anticipe los desafíos y transforme la crisis en una oportunidad de modernización y crecimiento inclusivo.

## Bibliografía

- Cano Galán Y. "El Mecanismo RED". *Revista de Derecho Laboral vLex. Monográfico: Reforma Laboral 2022*. N°5 Marzo 2022, p.91
- Cavas Martínez, F.: "El refuerzo de los ERTE como garantía de estabilidad del empleo en la nueva Reforma Laboral 2021", en *NET21*, núm. 8, 2022.
- Cortés Álvarez, Juan Carlos (2024). "Capítulo III. La rama de desempleo de los sistemas de seguridad social y el pilar europeo de derechos sociales: otro reto pendiente". En AAVV. (Dir. Isabel Villar Cañada-Cristóbal Molina Navarrete). *Pilar europeo de Derechos Sociales y progreso jurídico de la Unión y de España: logros y asignaturas pendientes*. Editorial Bomarzo, Albacete, pp. 65-90.
- Cruz Villalón, J. J. "El Sistema RED de regulación temporal de empleo". Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Rescatado de <https://elderecho.com/regulacion-del-mecanismo-red>)
- Márquez Prieto A. "Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica". En *XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales 40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*. Coord. por José Luis Monereo Pérez, 2024, ISBN 978-84-09-59984-4, pág.207.



- Martínez Mateo C.J. "El trabajador migrante ante los mercados laborales de España y Europa en la precrisis del covid-19". *Revista de derecho migratorio y extranjería*, ISSN 1695-3509, nº. 54, 2020, págs. 40.
- Monereo Pérez J.L y Ortega Lozano P.G. "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)". *Temas Laborales* núm.161/2022. págs. 305-334.
- Monereo Pérez, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*. Murcia, Laborum, 2019.
- Miñarro Yanini, M., "Las pretendidas "transiciones gemelas" ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 156, 2023, p. 92.