

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE
DESARROLLA EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y
ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO**

Junio de 2022

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Junio de 2022
Título de la norma	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Desarrollo reglamentario del artículo 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET) y de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.		
Objetivos que se persiguen	El desarrollo del 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, relativo al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (en adelante MRED) que, una vez activado, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.		
Principales alternativas	Se descarta la no regulación, que resulta necesaria y que se		

consideradas	dicta en virtud de disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición final séptima del 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.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real Decreto
Estructura de la Norma	El proyecto consta de treinta y dos artículos, distribuidos en cuatro capítulos, una disposición adicional única, una disposición transitoria única y cinco disposiciones finales.
Informes recabados (artículos 26.5, 7 y 9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno)	<p>En virtud del Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de febrero de 2022, se autorizó la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.</p> <p>Se debe solicitar informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>Se ha recabado, además, de conformidad con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes Ministerios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

	<p>- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.</p> <p>Se estima necesaria la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, conforme a lo dispuesto en el mencionado artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, pues la propuesta afecta a la organización administrativa de la Administración General del Estado y a sus procedimientos.</p> <p>Asimismo, se debe recabar informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>El proyecto será remitido a las Comunidades Autónomas de conformidad con el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.</p> <p>El proyecto deberá dictaminarse por el Consejo de Estado, según el artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.tres de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.</p>
<p>Trámite de audiencia e información públicas</p> <p>(artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)</p>	<p>En virtud del artículo 27.2.b) de Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se omite el trámite de consulta previa.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se someterá al trámite de información y audiencia pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.</p>

ANÁLISIS DE IMPACTOS

ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS

Los títulos competenciales a cuyo amparo se dicta esta norma se recogen en el artículo 149.1.7.^a y 17^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, y sobre la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO

Efectos sobre la economía en general.

la norma no tiene efectos significativos sobre la economía.

la norma tiene efectos positivos sobre la economía.

la norma tiene efectos negativos sobre la economía.

	<p>En relación con la competencia.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>
		<p><input checked="" type="checkbox"/> No genera nuevas cargas administrativas.</p> <p><input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p>
	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> implica un gasto:</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso.</p>

IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género.	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia.	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto en la familia.	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTRAS CONSIDERACIONES		

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

El día 20 de diciembre de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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, cuyo objeto era dar solución a numerosas deficiencias que aqueja el mercado laboral español. Además, con ello se daba cumplimiento a parte de los compromisos recogidos en el Componente 23 («Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo») del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado el 13 de julio de 2021.

Entre dichos compromisos, se hallaba la reforma 6, orientada al establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo, que dotase de una mayor flexibilidad interna a las empresas en aquellas situaciones que lo requiriesen, ya afecten de forma puntual a empresas individuales, a sectores productivos o al conjunto de la economía.

Para ello, se partió de la experiencia adquirida a la hora de hacer frente a la crisis originada por la COVID-19, de forma que el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, consolidó aquellos mecanismos utilizados para paliar la misma, adaptándolos e integrándolos con carácter permanente en la legislación laboral.

Así, el artículo uno.seis del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, modificó el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para priorizar la utilización de los expedientes temporales de regulación de empleo, como alternativa a las extinciones de contratos.

Por su parte, el artículo uno.siete del real decreto-ley introdujo un nuevo artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, que regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, el cual se configura como «un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo» (artículo 47 bis.1 del Estatuto de los Trabajadores). En concreto, la finalidad de este mecanismo es atender las necesidades de naturaleza macroeconómica (cíclica o sectorial) que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, por lo que será en estas circunstancias en las que podrá ser activado previa declaración mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

2. OBJETIVOS

El nuevo artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, si bien contiene el régimen general del funcionamiento del Mecanismo RED, no agota la regulación de sus aspectos

materiales y procedimentales, por lo que resulta necesario efectuar un desarrollo reglamentario de los mismos, que posibilite el funcionamiento efectivo del mecanismo.

Por ello, el presente real decreto desarrolla lo dispuesto en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, dotando al Mecanismo RED de un régimen jurídico completo, en lo que se refiere a sus diversos elementos: el procedimiento para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, las competencias sobre su gestión, la gobernanza del mecanismo y sus garantías —protección de las personas trabajadoras, beneficios en la cotización a la Seguridad Social, acciones formativas, compromiso de mantenimiento del empleo, límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones—. Todo ello, se desarrolla en virtud de las habilitaciones recogidas en la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

La primera alternativa considerada es la modificación 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. No obstante, la gran cantidad de especialidades y modificaciones que habrían de incorporarse irían en contra de algunas elementales directrices de técnica normativa, como la tercera *-en la medida de lo posible, en una misma disposición deberá regularse un único objeto, todo el contenido del objeto y, si procede, los aspectos que guarden directa relación con él. En este sentido, en los supuestos de reglamentos de ejecución de una ley, se procurará que sean completos y no parciales-*, la quincuagésima *-como norma general, es preferible la aprobación de una nueva disposición a la coexistencia de la norma originaria y sus posteriores modificaciones. Por tanto, las disposiciones modificativas deberán utilizarse con carácter restrictivo-* y la quincuagésimocuarta *-la regla general es que las modificaciones muy extensas deben generar una norma completa de sustitución-*.

Por otro lado, la alternativa no regulatoria no se ha considerado, dado, por una parte, el mandato de desarrollo reglamentario establecido en apartado 2 de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y, por otra, el escenario de preceptos dispersos que quedaría en caso de no dictarse este reglamento. Aunque el artículo 47.bis del ET contiene el régimen general del funcionamiento del Mecanismo RED, no agota la regulación de sus aspectos materiales y procedimentales, por lo que resulta necesario efectuar un desarrollo reglamentario de los mismos, que posibilite el funcionamiento efectivo del mecanismo.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las disposiciones legales contenidas en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores. Es

eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.

II. CONTENIDO

El presente real decreto se articula en torno a cuatro capítulos, treinta y dos artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria y cinco disposiciones finales.

El capítulo I desarrolla el funcionamiento general del MRED, indicando su objeto (artículo 1), modalidades (artículo 2) y medidas aplicables (artículo 3), así como configurando la comisión tripartita que ha de servir de instrumento participativo de seguimiento del funcionamiento del MRED sectorial (artículo 4).

El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula los trámites que han de seguir las empresas que deseen acogerse a un MRED activo.

La sección 1.^a regula la iniciación del procedimiento, de manera que se contemplan, en los artículos 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. En el seno de esta comisión negociadora se desarrollará el periodo de consultas, cuya apertura se regula igualmente en el artículo 6. Por último, el artículo 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.

La sección 2.^a se refiere al desarrollo del periodo de consultas.

Su subsección 1.^a, que contiene el artículo 8, señala los requisitos de tal periodo.

La subsección 2.^a se refiere a la instrucción del procedimiento, y regula las actuaciones oportunas que se deben llevar a cabo por parte tanto de la autoridad laboral competente (artículo 9) como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 10). Particularmente, esta última evacuará un informe en el que deberá pronunciarse sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.

La sección 3.^a establece las normas que rigen la finalización del procedimiento.

La subsección 1.^a establece las reglas aplicables a la finalización con acuerdo de dicho procedimiento. El artículo 11 establece el contenido mínimo y las condiciones esenciales del acuerdo, mientras que el artículo 12 se refiere a las actuaciones de la autoridad laboral en

caso de acuerdo tras el periodo de consultas. Cabe destacar que cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a autorizar la aplicación del MRED. Por último, el artículo 13 establece normas específicas para proceder a la prórroga de la vigencia de las medidas.

La subsección 2.^a regula la finalización sin acuerdo del periodo de consultas. De igual manera, se recogen el contenido mínimo y las condiciones esenciales de la comunicación empresarial (artículo 14) y las actuaciones de la autoridad laboral (artículo 15). En este caso, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

La sección 4.^a se refiere a las disposiciones comunes del procedimiento, determinando la autoridad laboral competente (artículo 16) y el régimen de recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social (artículo 17).

El capítulo III define las garantías asociadas al MRED, relativas a la protección de las personas trabajadoras (artículo 18), los beneficios en la cotización de las empresas (artículo 19), las acciones formativas (artículo 20) y el compromiso del mantenimiento del empleo (artículo 21) a que se vinculan las exenciones en la cotización. Adicionalmente el capítulo se acompaña de la previsión de una serie de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones (artículo 22), así como 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 y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 23).

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., en el que se regulan los aspectos siguientes: el régimen jurídico, la gestión financiera y administración, las fuentes de financiación, las dotaciones y su materialización, la disposición de activos, el carácter de las operaciones financieras y la gobernanza del Fondo RED.

El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, contemplado en el artículo 47 bis.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición adicional cuadragésima primera, apartado 14, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se constituye formalmente, a través de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, llevando a cabo el mandato contenido en el artículo 47 bis.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Una vez constituido el fondo, se hace necesario articular cuestiones tales como su régimen jurídico, su gestión o su gobernanza, todas ellas fundamentales para garantizar el comienzo efectivo de su funcionamiento a la mayor brevedad posible.

Así, con el fin de regular lo anteriormente dispuesto se incorpora a esta norma el capítulo IV.

Respecto al régimen jurídico, el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, es un fondo carente de personalidad jurídica, en los términos de los artículos 137 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, siendo su objeto exclusivo la financiación del Mecanismo RED.

Además, es fundamental regular cuestiones tales como la gestión del fondo, en la que se otorga un papel fundamental al Servicio Público de Empleo Estatal, quien realizará funciones tales como la elaboración anual de la propuesta de los presupuestos de explotación y de capital, la tramitación y resolución de los expedientes derivados de las operaciones relativas a la dotación, materialización y disposición de los importes correspondientes al Fondo o la contratación de los servicios y suministros necesarios para el funcionamiento del mismo.

Las fuentes de financiación del fondo son las siguientes:

a) La cuantía positiva resultante de minorar el importe del gasto del ejercicio corriente abonado en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo y cualquier otro programa o iniciativa que se recoja en el Capítulo IV del programa presupuestario 251M dentro del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, respecto de la recaudación líquida del ejercicio corriente obtenida en la cotización por desempleo en cualquiera de sus modalidades.

b) Los recursos generados por la aplicación de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

c) Las aportaciones consignadas para esta finalidad en los Presupuestos Generales del Estado.

d) Las aportaciones procedentes de instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, siempre que los gastos a financiar sean considerados elegibles o subvencionables por la normativa reguladora de estos instrumentos

Por otra parte, las dotaciones efectivas del Fondo serán las acordadas por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, de Trabajo y Economía Social, de Hacienda y Función Pública y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en los supuestos previstos en las letras a), b) y d) anteriores, pudiéndose disponer de los activos del Fondo RED exclusivamente para financiar la diferencia entre los ingresos que financian las prestaciones por desempleo y los gastos derivados del pago de las prestaciones que conceda el Mecanismo RED, las exoneraciones a las cotizaciones sociales para las empresas, los gastos de formación y recualificación, así como los demás gastos necesarios para la gestión del Fondo.

Para finalizar, respecto de la gobernanza del Fondo RED, se constituyen 3 órganos.

En primer lugar, el Comité de Gestión, órgano colegiado interministerial al que le corresponde el superior asesoramiento, control y ordenación de la gestión económica del Fondo.

Además, se constituye la Comisión Social de Seguimiento, órgano que cuenta con la participación de la AGE y también de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuyas funciones son la valoración de las medidas recogidas en el Fondo y su impacto en la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el seguimiento y análisis de la financiación efectiva del aquel.

Por último, se regula la Comisión Asesora de Inversiones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., que tendrá como función el asesoramiento del Comité de Gestión en orden a la selección de los valores que han de constituir la cartera del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. formulación de propuestas de adquisición y enajenación de activos y demás actuaciones financieras del fondo, contando, para ello, con miembros de distintos departamentos ministeriales.

En cuanto a la disposición adicional única, establece, la aplicación supletoria del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre

La disposición transitoria única prevé la aplicación de la norma solo a aquellos procedimientos iniciados tras la entrada en vigor del real decreto.

En cuanto a la disposición final primera, prevé la modificación del artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, a fin de adaptar las previsiones reglamentarias a la nueva redacción del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como homogeneizar los procedimientos de tramitación y pago de las prestaciones por desempleo derivadas de la aplicación de las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada contemplados en dicho precepto, y la tramitación de la protección social regulada en la disposición adicional 41ª del texto refundido la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

En cuanto a la disposición final segunda, se encarga de adaptar el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las modificaciones operadas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por lo que su objeto es la modificación de los aspectos siguientes:

En el título I (Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción), capítulo I (Del procedimiento de despido colectivo), se modifica el apartado 3 del artículo 11, relativo al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para prever que, a fin de constatar que la documentación presentada por la empresa en su comunicación inicial se ajusta y corresponde de manera completa con la exigida en los artículos 4 y 5, la Inspección se pronunciará sobre la causa concreta alegada para despedir.

En el mismo título I, en su capítulo II (Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), se modifica el artículo 16, relativo al “Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, para regular de forma más detallada la reducción de la jornada de trabajo, medida que se priorizará frente a la de suspensión del contrato de trabajo. Además, se clarifica que, durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, cada persona

trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por la reducción de su jornada o por la suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

En el título II (Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor), se modifica el artículo 33, sobre instrucción y resolución de los procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor, principalmente, para incluir en este punto de la regulación reglamentaria las peculiaridades de los supuestos en que la fuerza mayor temporal venga determinada por los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a los que se refiere el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, se introduce un nuevo título IV, sobre “Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor”, en el que se incorporan las garantías asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo, relativas a los beneficios en la cotización a la seguridad social, las acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios, el compromiso del mantenimiento del empleo, los límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones y el acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Además, se modifica la disposición adicional segunda, relativa a la tramitación electrónica de los procedimientos, con objeto de actualizar las referencias legales y orgánicas. Se añade una disposición adicional sexta, en la que se prevé la obligación empresarial de notificación previa en los supuestos de cierre; así como una nueva disposición transitoria segunda, referida al régimen aplicable a los procedimientos iniciados a la entrada en vigor del futuro real decreto.

Por último, las disposiciones finales tercera, cuarta y quinta del proyecto se refieren, respectivamente, al título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Desde el punto de vista formal, el proyecto es conforme con la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria en el artículo 97 de la Constitución, concretada a favor del Consejo de Ministros en el artículo 5.1.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Asimismo, por el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros las

decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de éste y las resoluciones que deban adoptar dicha forma jurídica.

Además, el desarrollo reglamentario se efectúa en virtud de las habilitaciones recogidas en la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

2. CONGRUENCIA CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

El objetivo prioritario del 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, es promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo a la contratación temporal, por lo que se viene a potenciar el recurso a los mecanismos de flexibilidad interna por las empresas a través de las reducciones temporales y suspensiones con el objetivo de favorecer la continuidad del empleo ante coyunturas negativas como alternativas a los despidos masivos y a la elevada tasa de temporalidad.

Se trata por tanto de establecer un sistema de estabilización económica que, en primer lugar, 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, permitirá 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. En segundo lugar, este sistema ha de servir 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.

En cumplimiento de lo anterior, la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, incluye una serie de previsiones específicas que responden al objetivo descrito:

- a) La modificación del 47 del Estatuto de los Trabajadores para agilizar y flexibilizar los expedientes de regulación temporal de empleo por causas empresariales y fuerza mayor temporal (apartado seis del artículo primero).
- b) La incorporación como mecanismo disponible de carácter permanente de la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente (apartado seis del artículo primero y disposición adicional tercera).
- c) Un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo, artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 (apartado siete del artículo primero).

A lo anterior y con carácter general, se acompañan una serie de reglas comunes aplicables a estos mecanismos de flexibilidad como son la clarificación del concepto de reducción temporal de jornada; la prioridad de la reducción sobre la suspensión, siempre que sea viable; la facultad de afectar y desafectar en función de la alteración de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas; la prohibición durante el periodo de aplicación del expediente de regulación temporal de empleo de realizar horas extraordinarias; nuevas externalizaciones de actividad y nuevas contrataciones laborales; y la comunicación a través de mecanismos automatizados, entre otras. Asimismo, como no podía ser de otro modo, la reforma compromete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la tarea de vigilancia del cumplimiento de los requisitos y las obligaciones establecidas.

La disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley, por lo que en cumplimiento de dicho mandato legal se procede a un desarrollo reglamentario autónomo y completo del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la normativa común.

Por lo que se refiere al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es contemplado en el artículo 47 bis.6 del Estatuto de los Trabajadores así como en la disposición adicional cuadragésima primera, apartado 14, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y se constituye formalmente, a través de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.

Asimismo, y en consonancia con las modificaciones que se han incorporado en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, resulta necesario abordar las necesarias reformas del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

3.1. Derogación normativa

El proyecto de real decreto no incluye una disposición derogatoria, pues regula por primera vez el MRED, creado por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

3.2. Entrada en vigor

La disposición final octava ordena la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas “impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación”, regla que, no obstante, “no será de aplicación... cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria”.

Así pues, procede justificar la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, puesto que:

a) Para garantizar el objetivo de la Reforma de promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo a la contratación temporal es absolutamente necesario garantizar la utilización prioritaria del mecanismo que asegura una adecuada combinación de flexibilidad interna y estabilidad de las relaciones laborales, descartando el uso injustificado de otras alternativas traumáticas.

b) Es necesario, además, asegurar el desarrollo en la medida necesaria del nuevo mecanismo RED, artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo y que pone al alcance de las empresas nuevas soluciones, no traumáticas en términos de empleo, a las que pueden acogerse para ajustar sus plantillas en situaciones macroeconómicas adversas y de reestructuración sectorial, al tiempo que se asiste a las personas trabajadoras afectadas con prestaciones sociales y se cubren sus necesidades de recualificación y transición profesional.

c) La propia disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, sobre expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, previendo aquellos cambios necesarios para la conversión con garantías de un mecanismo hasta ahora coyuntural en un mecanismo permanente.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

Los títulos competenciales a cuyo amparo se dicta esta norma se recogen en el artículo 149.1.7.^a y 17^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, y sobre la legislación básica y el régimen

económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

Respecto al concepto legislación en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término “legislación” ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la “materia laboral” reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que “regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios” (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de “ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”, estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la “organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia” (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

Así, y sin perjuicio de la exclusividad de la competencia estatal para la regulación de la materia objeto del presente proyecto normativo se entiende necesario el informe de las Comunidades Autónomas, por cuanto estas determinarán el órgano competente que tendrá la consideración de autoridad laboral en los supuestos previstos en el artículo 16 de la propuesta de real decreto, que a su vez será el que ejecutará la norma en su ámbito competencial.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. En virtud de Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de febrero de 2022, se autorizó la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Ello implica que:

a) Los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración, establecidos en la norma se reducirán a la mitad de su duración. Si, en aplicación de la normativa reguladora de los órganos consultivos que hubieran de emitir dictamen, fuera necesario un acuerdo para requerirlo en dicho plazo, se adoptará por el órgano competente; y si fuera el Consejo de Ministros, se recogerá en el acuerdo previsto en el apartado 1 de este artículo.

b) No será preciso el trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública sobre el texto a los que se refiere el artículo 26.6, cuyo plazo de realización será de siete días.

c) La falta de emisión de un dictamen o informe preceptivo en plazo no impedirá la continuación del procedimiento, sin perjuicio de su eventual incorporación y consideración cuando se reciba.

2. En virtud del artículo 27.2.b) de Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se omite el trámite de consulta previa.

3. Por su parte, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, Ley del Gobierno, establece que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar **audiencia** a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifique.

Por ello, el texto del proyecto será objeto de publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a efectos de información pública. Asimismo, deberá remitirse a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como a las Comunidades Autónomas.

3. Se debe solicitar informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Se ha recabado, además, de conformidad con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes Ministerios:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Se estima necesaria la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, conforme a lo dispuesto en el mencionado artículo 26.5, párrafo quinto de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, pues la propuesta afecta a la organización administrativa de la Administración General del Estado y a sus procedimientos.

Asimismo, se debe recabar informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

El proyecto deberá dictaminarse por el Consejo de Estado, según el artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.tres de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

El MRED permitirá que las empresas no recurran prioritariamente a los despidos colectivos y al cierre, de lo que se puede deducir un efecto positivo sobre la economía en general y el Estado en particular.

En cualquier caso, el MRED se idea como un sistema temporal para activar cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, o bien para cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Es por esta razón, por la que a priori no resulta posible anticipar cuándo, durante cuánto tiempo o sobre qué tamaño o caracterización de población trabajadora se desplegaría el MRED.

En relación con la competencia, se espera que el MRED dote de una mayor flexibilidad interna a las empresas en aquellas situaciones que lo requiriesen, ya afecten de forma puntual a empresas individuales, a sectores productivos o al conjunto de la economía. Gracias al MRED las empresas podrán superar situaciones adversas externas no relacionadas con su mejor o peor desempeño desde el punto de vista de la competencia, lo que provocaría que, en puridad, las empresas pudiesen centrar sus esfuerzos en competir en el mercado y no en protegerse sobre eventualidades externas.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

La norma tendrá previsiblemente impacto económico sobre el Estado, pues: en primer lugar, el MRED crea nuevas obligaciones de pago -concretamente para el SEPE, pues la prestación se abona en los mismos términos que el desempleo, se calcula durante toda la duración de la misma sobre la base del 70% de la base reguladora, y no implica consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto-; en segundo lugar, reduce ingresos para la TGSS, habida cuenta de que posibilita exenciones a la cotización de la seguridad social; en tercer lugar, genera nuevos alumnos para los distintos circuitos de formación reglada, muchos de ellos sufragados con cargo a fondos públicos -pues las acciones formativas vinculadas al MRED se llevarán a cabo a través de estos-, y además permite que estas acciones formativas den derecho a créditos para la formación a cargo del SEPE.

Impacto presupuestario del Fondo RED:

La gestión del fondo tendrá carácter extrapresupuestario en los términos recogidos en el artículo 29 de esta norma.

La gestión del Mecanismo RED implicará la asunción de gastos presupuestarios por parte del SEPE que se recogerán en su presupuesto de gastos, bien como prestaciones por desempleo, bien como gastos en iniciativas de formación profesional para el empleo. Los importes consignados en el fondo se utilizarán para financiar estos gastos presupuestarios.

Los importes de gasto del Mecanismo a nivel sectorial variarán en función del sector de la economía que se vea afectado y la amplitud de la crisis en cuestión que dé lugar a la aplicación del mecanismo y su duración. En el caso de la aplicación cíclica del Mecanismo, teniendo en cuenta el gasto de ERTES de la última crisis se puede cifrar el importe máximo en 18.000 millones de euros en poco más de 2 años. Si tenemos en cuenta un gasto ordinario de prestaciones por desempleo en torno a los 20.000 millones de euros, en la crisis de 2012 (más de 3 años).

En un ejercicio de crecimiento económico, la diferencia entre la recaudación de las cuotas por desempleo y el gasto por prestaciones se puede situar en torno a los 3.000 millones de euros y el superávit de financiación global del SEPE en torno a los 1.200 millones de euros. Asimismo, la recaudación ordinaria de los importes procedentes de la disposición adicional 16ª de la Ley 27/2011 se sitúa en torno a los 100 millones de euros anuales. A estas cifras se deben sumar las cantidades procedentes de la financiación europea, en su caso y las cantidades que se consignent en los PGE de cada ejercicio.

En materia de personal, la puesta en marcha del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo, desarrollado en el presente reglamento, implicará la necesidad de crear 11 puestos de trabajo adicionales en el organismo. El coste, conforme al modelo de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), asciende a 104.058,95 euros, siendo el coste anual en capítulo I del presupuesto de 506.393,16 euros.

En el coste en capítulo I del presupuesto de gastos se recogen los siguientes conceptos/subconceptos: 120.00; 120.01, 120.02, 120.03, 120.06, 121.00, 121.01 y 160.00. A este coste habrá que añadir el de los conceptos 150 y 151 dedicados a la productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios, que no se han recogido aún por encontrarse esta cuestión en estudio.

El coste por puesto de trabajo se desglosa a continuación:

Datos económicos de la propuesta de RPT de personal funcionario (en euros)						
Código/Denominación del Puesto	Dot.	Nivel	Grupo	Complemento Específico	Coste CECIR	Coste Anual Contable
VOCAL ASESOR/A N30	1	30	A1	21490,84	22.415,49	69.499,72
JEFE/A DE ÁREA	1	28	A1	17.216,92	16.051,51	61.061,08
JEFE/A DE ÁREA	1	28	A1	17.216,92	16.051,51	61.061,08
JEFE/A DE SERVICIO	1	26	A1A2	11585,70	8.363,13	48.295,09
JEFE/A DE SERVICIO	1	26	A1A2	11585,70	8.363,13	48.295,09
JEFE/A DE SERVICIO	1	26	A1A2	11585,70	8.363,13	48.295,09
JEFE/A DE SERVICIO	1	26	A1A2	11585,70	8.363,13	48.295,09
JEFE/A DE SECCIÓN	1	22	A2C1	4.284,56	4.021,98	30.397,73
JEFE/A DE SECCIÓN	1	22	A2C1	4.284,56	4.021,98	30.397,73
JEFE/A DE SECCIÓN	1	22	A2C1	4.284,56	4.021,98	30.397,73
JEFE/A DE SECCIÓN	1	22	A2C1	4.284,56	4.021,98	30.397,73
Coste total de la propuesta					104.058,95	506.393,16

En todo caso, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 del Real Decreto, los gastos de 5 de los puestos mencionados (Vocal Asesor N30; un jefe/a de Área; dos jefes/as de Servicio y un jefe/a de Sección) podrán financiarse con cargo a los activos del Fondo RED.

Estas cuantías serán incluidas en el correspondiente anteproyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

El proyecto no crea nuevas cargas administrativas, pues las obligaciones para las empresas son las que se derivan del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

En tanto que no se puede prever cuándo ni sobre qué sectores se activará el MRED, no se puede precisar la demografía de la población a que beneficiará. Ahora bien, sus efectos positivos sobre el empleo tendrán un impacto positivo por razón de género, pues el mecanismo permitirá superar crisis cíclicas, durante las cuales el empleo femenino, al tener una naturaleza más vulnerable, suele resultar más afectado.

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

De acuerdo con lo establecido por el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, se incluye el impacto de la normativa proyectada en la infancia y en la adolescencia. A ese respecto, se indica que el real decreto proyectado contribuye a la protección del empleo, por lo que tiene un impacto positivo desde el punto de vista de la prevención de la infancia y la

adolescencia, y de la promoción del interés superior del menor.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al permitir el mantenimiento de la renta disponible de las familias de las personas trabajadoras en situaciones en las que normalmente esta disminuiría.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

La presente norma tendrá un impacto positivo por razón de cambio climático, dado que el artículo 47 bis, y por tanto también este real decreto, contempla mecanismos de recualificación de personas trabajadoras. En el caso del Mecanismo RED, se contempla específicamente el caso de empresas cuyas necesidades pasen por la reconversión de sus personas trabajadoras para que puedan incorporarse a otro sector económico, por hallarse el suyo en una crisis identificada por el Consejo de Ministros a través de acuerdo.

Por ello, el funcionamiento de este mecanismo se alinea con el objetivo de lograr una transición justa y verde, que permita impulsar aquellos sectores que, dentro del marco de la Agenda 2030 y los compromisos internacionales en materia de lucha contra el cambio climático, permitan avanzar hacia un modelo climáticamente sostenible.

VII. EVALUACIÓN EX POST

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.