I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

16158 *Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.*

I

El día 30 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 aquejan al 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 por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 27 de abril de 2021, y en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (*Council Implementing Decision-CID*), de 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 primero.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 agilizar y flexibilizar los expedientes de regulación temporal de empleo por causas empresariales y fuerza mayor temporal y priorizar su utilización como alternativa a las extinciones de contratos.

Por su parte, el artículo primero.siete del real decreto-ley introdujo un nuevo artículo 47 bis, en el texto refundido de la Ley 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». 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.

II

El nuevo artículo 47 bis del texto refundido de la Ley 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

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

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 texto refundido de la Ley 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Asimismo, se incluyen normas en materia de Seguridad Social y en desarrollo de los previsto en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, relativa de manera específica 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.

III

El presente real decreto se articula en treinta artículos, distribuidos en cuatro capítulos, una disposición adicional única, tres disposiciones transitorias, una derogatoria única y seis disposiciones finales.

El capítulo I desarrolla el funcionamiento general del Mecanismo RED, 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 mecanismo 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 mecanismo que se encuentre 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 procedimiento.

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

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

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

laboral procederá a autorizar la aplicación del mecanismo. Por último, el artículo 13 establece normas específicas para proceder a la prórroga de la vigencia de las medidas.

En el ámbito de la modalidad sectorial, la empresa habrá presentado una propuesta de plan de recualificación en la comunicación inicial (artículo 6), cuyo contenido deberá ser concretado en el acuerdo (artículo 11) o en la comunicación empresarial de finalización (artículo 14). El contenido de este plan deberá responder a la realidad empresarial de la solicitante, pudiendo concretarse en diversos procesos formativos, teóricos o de carácter práctico, que permitan ampliar competencias y conocimientos a las personas trabajadoras o incluso una reorganización de los departamentos empresariales vinculada a la estabilización 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.

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 Mecanismo RED, 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, el Instituto Social de la Marina 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 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 primera prevé la aplicación de la norma solo a aquellos procedimientos iniciados tras la entrada en vigor del real decreto.

La disposición transitoria segunda se refiere al inicio de la gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

La disposición transitoria tercera se ocupa de la asunción de las competencias sancionadoras que tienen atribuidas el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina, y que, en tanto no dispongan de los recursos necesarios para ello, serán ejercidas por las personas titulares de las Jefaturas de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de la Administración General del Estado.

En relación con lo anterior y en aras de asegurar la necesaria seguridad jurídica, se establece una disposición derogatoria única que deroga de manera expresa la disposición transitoria del Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como homogeneizar los procedimientos de tramitación y pago de las prestaciones

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

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 prestación social regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La disposición final segunda modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para aclarar las competencias sancionadoras en esta materia.

En cuanto a la disposición final tercera, 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 texto refundido de la Ley 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 artículos 10, 16, 21 y 33 del citado reglamento, así como la introducción de un nuevo título IV 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, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por último, las disposiciones finales cuarta, quinta y sexta se refieren, respectivamente, a los títulos competenciales, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

IV

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 texto refundido de la Ley 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. La norma contribuye a reforzar el principio de seguridad jurídica, pues el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores completa la regulación sobre la materia de forma coherente con el resto del ordenamiento. 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.

Este real decreto ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las Comunidades Autónomas.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto 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.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con la aprobación previa de la Ministra de

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de julio de 2023,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto 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 que, una vez activado, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Artículo 2. *Modalidades y activación del Mecanismo RED.*

1. El Mecanismo RED podrá ser activado en las modalidades cíclica y sectorial previstas en el artículo 47.bis.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos descritos en el mismo.
2. La activación del Mecanismo RED se realizará por acuerdo del Consejo de Ministros, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 bis.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y previa información a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 4. El acuerdo del Consejo de Ministros será objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
3. En el acuerdo del Consejo de Ministros, en el caso del Mecanismo RED sectorial, se podrán incluir los criterios conforme a los cuales se define un determinado sector de actividad.

Artículo 3. *Medidas aplicables.*

1. Una vez activado el Mecanismo RED, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral competente la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este real decreto.

El contrato de trabajo podrá suspenderse cuando el cese de la actividad que venía desarrollando la persona trabajadora afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de la actividad laboral, que podrá computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. La reducción de la jornada de trabajo diaria podrá conllevar el cese de actividad durante un máximo de horas al día; mientras que la reducción de la jornada semanal, mensual o anual podrá suponer el cese de actividad durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

2. Durante la aplicación de un expediente derivado del Mecanismo RED, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, 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.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación que se pretende superar, entendida en los términos del acuerdo de activación.

Artículo 4. *Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial.*

1. La Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial es un órgano colegiado interministerial, cuyo funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La Comisión se adscribe al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Su fin es servir de instrumento participativo y de seguimiento del funcionamiento del Mecanismo RED sectorial.

Tendrá como funciones el análisis de la existencia de los cambios referidos en el artículo 47 bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como de la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

2. Las personas que componen la Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial se designarán conforme a los siguientes criterios:

a) La presidencia será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

b) Una vicepresidencia, que será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

c) Cuatro vocalías designadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Las personas titulares de las vocalías serán nombradas y cesadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de la respectiva organización empresarial o sindical.

d) La secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, será ejercida por una persona funcionaria con rango de Subdirector General, designada por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. La persona titular de la presidencia podrá ser sustituida, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por la persona titular de la vicepresidencia.

Asimismo, las personas titulares de la vicepresidencia, las vocalías y la secretaría podrán ser sustituidas, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por las personas suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito a la secretaría.

En el caso de la secretaría, la persona sustituta deberá ocupar un puesto de igual rango al de la persona titular.

4. Esta Comisión se reunirá cuando sea convocada al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Asimismo, la Comisión se reunirá cuando lo soliciten conjuntamente las organizaciones empresariales y sindicales anteriormente mencionadas. En este supuesto, el acuerdo de solicitud alcanzado entre las organizaciones será remitido a la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, debiendo reunirse la Comisión dentro del plazo de quince días desde dicha solicitud.

5. La Comisión podrá dotarse de su propio reglamento interno.

6. El funcionamiento de la Comisión no supondrá incremento de gasto público, y se atenderá con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO II

Procedimiento

Sección 1.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 5. *Comunicación empresarial de inicio.*

La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento, a los efectos de la conformación de la comisión representativa a la que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 6. *Comisión representativa de las personas trabajadoras, comisión negociadora y comunicación de apertura del periodo de consultas.*

1. El desarrollo del periodo de consultas al que se refiere el artículo 8 requerirá la 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. La constitución y funcionamiento de la comisión negociadora se regirá por lo establecido en el artículo 41.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades previstas en este artículo.

2. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa de las personas trabajadoras será de cinco días desde la fecha de la comunicación regulada en el artículo anterior, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representación legal de las personas trabajadoras, en cuyo caso el plazo será de diez días.

Constituida la comisión representativa o transcurrido el plazo máximo para su constitución, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas. La falta de constitución de dicha comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

3. La comunicación formal de apertura del periodo de consultas incluirá:

a) La documentación acreditativa de que la situación, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa.

b) El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.

c) La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo, así como los criterios tenidos en cuenta para la designación de las personas afectadas. Asimismo, también deberá proporcionarse la identificación de las personas trabajadoras empleadas habitualmente en el último año.

Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) El tipo de medida que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar.

e) Un plan de recualificación de las personas afectadas, en el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED.

f) Copia de la comunicación de inicio recogida en el artículo 5.

La comunicación a la que se refiere este apartado deberá ir acompañada de una memoria explicativa.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Simultáneamente a la entrega de esa comunicación, la empresa solicitará por escrito la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Solicitud de autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED.*

1. La solicitud para aplicar medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato en el ámbito del Mecanismo RED activado será presentada por la empresa a través de la sede electrónica de cada autoridad laboral competente y utilizando los formularios previstos específicamente para ello, de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas regulada en el artículo 6.3.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente sea la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la presentación se deberá realizar ante la sede electrónica del mismo.

2. La solicitud a la autoridad laboral deberá incorporar:

a) Copia de la comunicación de inicio regulada en el artículo 5.

b) Copia de la comunicación y de la documentación referidas en el artículo 6.3.

c) Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora y la comisión representativa de las personas trabajadoras, así como el acta de constitución de la comisión negociadora que permita acreditar el cumplimiento de los términos previstos en el artículo 6 o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta última en los plazos legales.

3. Las solicitudes de autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED podrán tramitarse por la Dirección General de Trabajo y las restantes autoridades laborales que así lo acuerden a través de la aplicación informática prevista en la disposición adicional segunda 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.

4. Si la autoridad laboral que recibe la solicitud careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 16, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente a la empresa y a la representación de las personas trabajadoras.

Sección 2.ª Desarrollo del procedimiento

Subsección 1.ª Periodo de consultas

Artículo 8. *Requisitos de desarrollo del periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá una duración máxima de quince días. En el supuesto de empresas con plantillas de menos de cincuenta personas trabajadoras, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

Esta duración máxima podrá ser ampliada mediante acuerdo expreso al respecto en el seno de la comisión negociadora, trasladado a la autoridad laboral competente con carácter previo a la finalización de la duración máxima.

2. Durante su desarrollo, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

3. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, a través de los correspondientes sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo o bien del que resulte de su ampliación conforme al párrafo segundo del apartado primero de este artículo.

Subsección 2.ª Instrucción del procedimiento

Artículo 9. *Actuaciones de la autoridad laboral durante la instrucción del procedimiento.*

1. La admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.

Cuando la solicitud no reúna dichos requisitos, la autoridad laboral requerirá a la persona interesada para que subsane las deficiencias detectadas en un plazo de diez días, con indicación de que, en caso de no hacerlo, dictará resolución teniéndole por desistido de su petición, con archivo del expediente.

2. Una vez recibida la solicitud prevista en el artículo 7 la autoridad laboral dará traslado inmediato de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recabando simultáneamente, con carácter preceptivo, el informe regulado en el artículo siguiente.

3. Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios. Estos informes deberán ser emitidos en el plazo máximo de siete días desde la finalización del periodo de consultas.

4. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular. Del mismo modo, dichos escritos serán remitidos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su conocimiento.

La representación de las personas trabajadoras podrá dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estime oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

5. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia o de mediación a la comisión negociadora.

Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado, y las de advertencia y recomendación referidas en el anterior, podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo anterior versará sobre los extremos de la comunicación empresarial y la concurrencia en la empresa de la situación prevista en el acuerdo de activación, de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

2. El informe constatará que la documentación presentada por la empresa a la autoridad laboral se ajusta a la prevista en el artículo 7, en función de la modalidad, cíclica o sectorial, del mecanismo RED.

3. El informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia en la empresa de la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED según lo acreditado en la documentación aportada, así como el cumplimiento por parte de la empresa de cualesquiera otros requisitos previstos por dicho acuerdo.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

4. El informe verificará si los criterios utilizados para la designación de las personas trabajadoras afectadas por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Este informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la solicitud de aplicación del Mecanismo RED por parte de la empresa a la autoridad laboral y quedará incorporado al expediente.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

Subsección 1.ª Finalización del periodo de consultas con acuerdo

Artículo 11. *Contenido mínimo y condiciones esenciales del acuerdo.*

1. En el plazo de quince días naturales desde la finalización del periodo de consultas, si este concluye con acuerdo, la empresa lo remitirá íntegramente a la autoridad laboral, adjuntando las actas que permitan acreditar la celebración de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas y su contenido.

El acuerdo y las actas aportadas a la autoridad laboral deberán estar firmadas por todas las personas integrantes de la comisión negociadora.

2. El acuerdo remitido a la autoridad laboral deberá incorporar, como mínimo, los contenidos siguientes:

a) Personas, grupos profesionales, puestos y, en su caso, niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada o de suspensión de contrato, así como el porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, o el número máximo de días de suspensión de contratos que se pretenda aplicar en cada caso.

b) Fecha de efectos del Mecanismo RED, que podrá ser anterior a la de la comunicación final a la autoridad laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación de aquél.

c) Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato, dentro del límite establecido por el acuerdo de activación.

d) En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, el plan de recualificación.

El plan de recualificación podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Actuaciones de la autoridad laboral en caso de acuerdo tras el periodo de consultas.*

1. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales desde la comunicación regulada en el artículo anterior, autorizando la aplicación del Mecanismo RED en los términos fijados en el acuerdo.

Si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la aplicación del Mecanismo RED en los términos fijados en el acuerdo entre las partes.

Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a examinar si se ha observado el procedimiento y a constatar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio de lo previsto en el apartado siguiente.

2. Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

Del mismo modo actuará cuando, de oficio, en virtud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o a petición de la entidad gestora de la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto el acceso indebido a la prestación, por inexistencia de la causa motivadora de la prestación regulada en dicha disposición.

Artículo 13. *Prórroga.*

1. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos autorizada en el ámbito del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida, que en ningún caso podrá superar el límite establecido en el acuerdo de activación.

2. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, que podrá ser ampliada mediante acuerdo expreso al respecto en el seno de la comisión negociadora, trasladado a la autoridad laboral competente con carácter previo a su efectividad.

3. El acuerdo o la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días naturales, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral, sin necesidad de que aquella dicte resolución.

Subsección 2.ª Finalización sin acuerdo del periodo de consultas

Artículo 14. *Contenido mínimo y condiciones esenciales de la comunicación empresarial.*

1. En el plazo de quince días naturales desde la finalización del periodo de consultas, si este concluye sin acuerdo, la empresa comunicará a la autoridad laboral y a los representantes legales de las personas trabajadoras su decisión final sobre la aplicación del Mecanismo RED, adjuntando las actas que permitan acreditar la celebración de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas y su contenido.

Las actas aportadas a la autoridad laboral deberán estar firmadas por todas las personas integrantes de la comisión negociadora.

2. La comunicación final remitida a la autoridad laboral deberá incorporar, como mínimo, los contenidos a los que se refiere el artículo 11.2.

Artículo 15. *Actuaciones de la autoridad laboral de no existir acuerdo durante el periodo de consultas.*

1. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

El plazo para dictar la resolución será de siete días naturales a partir de la comunicación por parte de la empresa de su decisión final.

Si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la aplicación del Mecanismo RED en los términos de la decisión final comunicada por la empresa, sin perjuicio de la revisión que pudiera proceder por el incumplimiento del contenido mínimo y condiciones esenciales previstos.

2. La autorización solo procederá cuando la comunicación final se ajuste al contenido mínimo y condiciones esenciales previstos en el artículo anterior y cuando de

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

la documentación obrante en el expediente se desprenda que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa.

En todo caso, la resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

Sección 4.ª Disposiciones comunes del procedimiento

Artículo 16. *Autoridad laboral competente.*

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a personas trabajadoras que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritas a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una comunidad autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente el órgano que determine la Comunidad Autónoma.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

1.º Cuando las personas trabajadoras afectadas desarrollen su actividad o se encuentren adscritas a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.

2.º Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) La Delegación del Gobierno, si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a). 2.º de este apartado, siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado.

c) La Delegación del Gobierno en las Ciudades de Ceuta o Melilla, respectivamente, cuando las personas trabajadoras afectadas por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritas a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientas personas trabajadoras o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda este real decreto.

3. Cuando el procedimiento afecte a personas trabajadoras que desarrollen su actividad o se encuentren adscritas a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una comunidad autónoma y existan personas trabajadoras afectadas en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la resolución dictada.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

4. En el supuesto en el que el Mecanismo RED afecte a centros de trabajo radicados en dos o más comunidades autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

Artículo 17. *Recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social.*

1. Las resoluciones dictadas por las autoridades laborales competentes en los procedimientos regulados en este capítulo serán recurribles en alzada ante el órgano superior jerárquico del que las dicte, de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. La impugnación judicial de las resoluciones en el ámbito del Mecanismo RED se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO III

Garantías del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Artículo 18. *Protección de las personas trabajadoras.*

1. Las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED se beneficiarán, previa solicitud colectiva, de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. El abono de la prestación se realizará, con cargo a las disposiciones de activos financieros del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., de acuerdo con las normas establecidas para el pago de las prestaciones por desempleo.

3. Cuando la persona trabajadora acceda indebidamente a la prestación, las cantidades indebidamente abonadas serán reclamadas por la entidad gestora con arreglo al procedimiento regulado en los artículos 33 y 34 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.

No obstante lo anterior, dada su distinta naturaleza, no será de aplicación a esta prestación la compensación con cuantías que se perciban en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo regulados en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de subsidio extraordinario de desempleo regulado en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de renta activa de inserción, regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, ni con las percepciones indebidas derivadas de estas prestaciones y subsidios.

Artículo 19. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables al Mecanismo RED.*

Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas se beneficiarán de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en aquella.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 20. *Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.*

1. Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refiere este reglamento, las empresas desarrollarán acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.

Las exenciones previstas en la disposición adicional cuadragésima cuarta, apartado 1.d) y e), del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refieren la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y este artículo. El compromiso de la empresa de realizar dichas acciones resulta un requisito para aplicar la exención.

Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y las personas trabajadoras incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

2. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional; en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada. A estos efectos se establecerán los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

3. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito del Mecanismo RED, o durante el tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, en el ámbito del Mecanismo RED, en cualquiera de sus modalidades.

El Servicio Público de Empleo Estatal verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere este artículo, conforme a todos los requisitos establecidos. Cuando de la verificación realizada se deduzca que no se han realizado las acciones formativas, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de la extensión de las actas de infracción y liquidación que correspondan.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que la empresa acredite haber puesto a disposición de las personas trabajadoras las acciones formativas, no estará obligada al reintegro de las exenciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

Artículo 21. *Compromiso de mantenimiento del empleo.*

1. Las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 19 estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

las medidas de reducción de jornada o de suspensión de contratos durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED autorizado.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas de recaudación de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Artículo 22. *Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.*

1. Durante la aplicación efectiva del Mecanismo RED no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en este real decreto podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no desempeñen funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Artículo 23. *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.*

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 tendrán acceso, a través de los procedimientos electrónicos que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación de todo Mecanismo RED autorizado sobre la empresa y a todos los datos de las personas trabajadoras incluidas en este, así como del tipo de medida que se aplique, del período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y del porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

Artículo 24. *Régimen jurídico del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. 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, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 47 bis.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en este real decreto.

2. El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en los términos recogidos en esta norma, y se dedicará con carácter exclusivo y excluyente a la financiación del Mecanismo RED.

3. Al tratarse de un fondo sin personalidad jurídica de los previstos en el artículo 2.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, el régimen de presupuestación, de contabilidad y de control del Fondo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se regirá de acuerdo con lo establecido en dicha ley.

Artículo 25. *Gestión financiera y administración del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal elaborará anualmente la propuesta de los presupuestos de explotación y de capital del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo, F.C.P.J. de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

Asimismo, la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal es la encargada de formular y aprobar las cuentas del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo, F.C.P.J.

2. La contratación de los servicios y suministros necesarios para el funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal, ajustándose a las normas que resulten de aplicación a dicha entidad, repercutiéndose los correspondientes gastos al presupuesto del Fondo.

3. La tesorería del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se administrará a través de una cuenta abierta en Banco de España, en la que se realizarán las materializaciones iniciales de las dotaciones del Fondo y que servirá de instrumento para las operaciones de adquisición de activos y demás actuaciones financieras de dicho Fondo, aplicándose en todo caso lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

4. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal la tramitación y resolución de los expedientes derivados de las operaciones relativas a la dotación, materialización y disposición de los importes correspondientes al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., así como las actuaciones necesarias para la gestión y administración financiera del Fondo.

5. El Servicio Público de Empleo Estatal tendrá la condición de titular de cuentas en el mercado de deuda pública en anotaciones, así como en cualquier otro mercado o sistema que determine el Comité de Gestión.

6. Los importes obtenidos de las disposiciones de los activos del Fondo se destinarán exclusivamente bien a la reinversión en otros activos emitidos por las personas jurídicas públicas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 27, o bien directamente a la financiación de los importes mencionados en el artículo 28.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 26. *Fuentes de financiación del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. se podrá nutrir en cada ejercicio de:

a) La cuantía positiva resultante de minorar de la recaudación líquida obtenida en la cotización por desempleo:

1.º El importe del gasto abonado en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo, así como cualquier otro programa o iniciativa asimilable, que incluirá, en todo caso, la cuantía de las cotizaciones a la Seguridad Social que el Servicio Público de Empleo Estatal debe realizar por estos conceptos.

2.º El importe de las bonificaciones de fomento del empleo que el Servicio Público de Empleo Estatal abone a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Siempre que las disponibilidades financieras de tesorería del Servicio Público de Empleo Estatal y la situación financiera de la Seguridad Social lo permitan, hasta el importe máximo de dicha cuantía.

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, en la parte que no se utilice para financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de personas trabajadoras de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo.

c) Las aportaciones consignadas para esta finalidad en los Presupuestos Generales del Estado para financiar el coste de las exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

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.

e) En su caso, los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

Artículo 27. *Acuerdo para las dotaciones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. y su materialización.*

1. Las dotaciones efectivas del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. 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) del artículo 26.

2. A los efectos de realizar las correspondientes dotaciones establecidas en la letra a) del artículo anterior, serán tenidas en cuenta las disponibilidades financieras de tesorería del Servicio Público de Empleo Estatal, así como las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema de la Seguridad Social.

En todo caso, se establece como condición mínima para considerar que la situación financiera del sistema de la Seguridad Social lo permite, que en el cierre del ejercicio anterior al que se pretenda realizar la dotación, el saldo de la cuenta de relación que mantienen el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social sea favorable al primero.

3. Las dotaciones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., que en su caso se acuerden en cada ejercicio por el Consejo de Ministros serán materializadas de forma inicial con el ingreso financiero que el Servicio Público de Empleo Estatal efectúe desde la cuenta abierta en el Banco de España hacia la cuenta

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

específica del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., abierta en el mismo banco.

En una materialización posterior, el Fondo RED de flexibilidad y Estabilización del Empleo F.C.P.J. podrá invertir en títulos emitidos por personas jurídicas públicas nacionales y extranjeras, de calidad crediticia elevada y con un significativo grado de liquidez, es decir, negociados en mercados regulados o sistemas organizados de negociación, así como en otros valores de calidad crediticia elevada emitidos por personas jurídicas públicas en que así se acuerde en 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. A estos efectos, también tendrán la consideración de materialización los importes mantenidos en efectivo como activo líquido en la cuenta abierta en el Banco de España.

El saldo financiero que el último día del ejercicio figure en la cuenta del Banco de España tendrá la consideración de activo fijo de carácter financiero a los efectos contables y presupuestarios que correspondan. Las adquisiciones de los activos financieros públicos de materialización del Fondo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se realizarán por el Servicio Público de Empleo Estatal a través del Banco de España, que actuará como agente y banco depositario de aquéllos.

Los activos financieros estarán anotados en la cuenta abierta por el Servicio Público de Empleo Estatal en la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores (IBERCLEAR) y en cualquier otra que, en su caso, pueda proponer el Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

Con las dotaciones al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., y con los rendimientos de los activos financieros en los que invierta se podrán atender los gastos necesarios para su gestión.

4. Las materializaciones de adquisición de activos, así como la enajenación, reinversión y cualquier otra operación sobre los activos financieros del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., distintas a las mencionadas en el apartado anterior, serán aprobadas por el Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., a propuesta de la Comisión Asesora de Inversiones del Fondo, de acuerdo con criterios de seguridad, rentabilidad y diversificación.

5. Los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo se integrarán automáticamente en las dotaciones del mismo.

Artículo 28. *Disposición de Activos financieros del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. Se podrá disponer de los activos financieros del Fondo RED exclusivamente para financiar los gastos que deba atender el mismo conforme al artículo 24.2.

2. La disposición de los activos financieros del Fondo RED para el pago de los gastos referidos en el apartado anterior únicamente será posible una vez que el Consejo de Ministros haya acordado la activación de la modalidad cíclica o sectorial del Mecanismo RED conforme lo establecido en el artículo 47.bis del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Consejo de Ministros deberá, asimismo, autorizar la disposición de los activos financieros del Fondo 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.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 29. *Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. El Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. es un órgano colegiado interministerial, cuyo régimen jurídico y actuación se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

2. Al Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. le corresponde el superior asesoramiento, control y ordenación de la gestión económica del Fondo, así como el seguimiento y análisis de su financiación efectiva.

3. Dicho Comité estará presidido por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social y estará compuesta, además, por:

a) Dos vicepresidencias ocupadas por la persona titular de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa y la persona titular de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

b) Cuatro vocalías ocupadas por la persona titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social; la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal; una vocalía designada por la persona titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gasto y una vocalía designada por la persona titular de la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional.

La secretaría será ejercida, con voz, pero sin voto, por la persona titular de la Subdirección General de Gestión Financiera del Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Las funciones del Comité son las siguientes:

a) Elaborar la propuesta de dotación efectiva, materialización y disposición del Fondo RED, en especial de los valores en que se pueda materializar el Fondo y los criterios generales que deberá seguir la Comisión Asesora de Inversiones en sus propuestas de inversión.

En este sentido, especificará los requisitos que deberán cumplir los valores que han de constituir la cartera del Fondo RED, entre ellos: Ámbito geográfico de los emisores; calidad crediticia de los valores; divisas en que están denominados los valores; grado de liquidez, determinado, entre otros factores, por el *spread* de cotización entre los precios «BID» y «ASK» y profundidad del mercado. Asimismo, especificará, en su caso, la inversión en efectivo, así como cualquier otro requisito que se considere oportuno para una gestión eficiente del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

b) Aprobar el Plan General de Inversiones del Fondo RED, que recogerá los criterios de inversión, el calendario e importe de las disposiciones de fondos, así como cualquier otro parámetro que permita una gestión eficiente, rentable, segura, diversificada y congruente del Fondo con los plazos adecuados a sus finalidades.

c) La aprobación individual de las operaciones financieras que no queden recogidas dentro del mandato del Plan General de Inversiones.

d) El control superior y seguimiento de la gestión del Fondo RED, de acuerdo con el Plan General de Inversiones.

e) La aprobación del informe anual de rendición de cuentas que elaborará el Servicio Público de Empleo Estatal.

f) Proponer la apertura de cuentas y decidir cuantas actuaciones considere oportunas para la adquisición de los valores en los que se materializan los importes del Fondo RED.

5. Para la efectiva realización de sus funciones podrá solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal cuanta información financiera considere necesaria en relación con el Fondo RED.

6. El Comité de Gestión podrá decidir, si lo estima oportuno, el asesoramiento externo al propio Comité de Gestión y a la Comisión Asesora de Inversiones, siendo estos gastos considerados como necesarios para la gestión del Fondo RED.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

7. La persona titular de la presidencia podrá ser sustituida, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por las personas titulares de las vicepresidencias, en el orden descrito en el apartado 3.a).

Asimismo, las personas titulares de las vicepresidencias, las vocalías y la secretaría podrán ser sustituidas, en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, por las personas suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito a la secretaría.

En el caso de la secretaría, la persona sustituta deberá ocupar un puesto de igual rango al de la persona titular.

8. El funcionamiento del Comité no supondrá incremento de gasto público, y se atenderá con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

9. Dependerá del Comité de Gestión, como órgano de asesoramiento y asistencia al mismo, 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., la formulación de propuestas de adquisición y enajenación de activos y las demás actuaciones financieras del fondo.

Esta Comisión estará presidida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, recayendo la vicepresidencia en la persona titular de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, y estará compuesta, además, por:

a) La persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

b) La persona titular de la Dirección General del Tesoro y Financiación Internacional.

c) La persona titular de la Dirección General de Política Económica.

d) La persona titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

e) Una persona en representación de la Intervención General de la Administración del Estado, designada por la persona titular de la Intervención General, con voz, pero sin voto.

La Secretaría será ejercida, con voz, pero sin voto, por la persona titular de la Subdirección General de Gestión Financiera del Servicio Público de Empleo Estatal.

La Comisión Asesora de Inversiones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. elaborará los informes generales o particulares de su actuación con la periodicidad y en los plazos que requiera la cumplimentación de los acuerdos del Comité de Gestión.

Las propuestas de adquisición de activos y de enajenación de estos y demás actuaciones financieras del Fondo otorgadas a la Comisión Asesora de Inversiones se elaborarán de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité de Gestión, si bien la Comisión Asesora de Inversiones podrá formular propuestas de cambio de dichos criterios, que deberán estar adecuadamente fundamentadas, en función de las circunstancias de los mercados financieros. Los valores seleccionados para formar parte de la cartera deberán cumplir los requisitos establecidos por el Comité de Gestión.

Artículo 30. *Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. La Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., es un órgano colegiado interministerial, cuyo funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015,

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

de 1 de octubre, que tendrá como funciones la valoración de las medidas recogidas en este y su impacto en la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el seguimiento y análisis de la financiación efectiva del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

2. Las personas que componen la Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. se designarán por el Comité de Gestión, conforme a los siguientes criterios:

a) La Presidencia recaerá en la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

b) Dos Vicepresidencias, designadas a propuesta de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones y la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.

c) Cuatro Vocalías designadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

d) La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en una persona funcionaria con rango de Subdirector General, designado por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. La persona titular de la Presidencia podrá ser sustituida, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por las personas titulares de las vicepresidencias, en el orden descrito en el apartado 2.b).

Asimismo, las personas titulares de las Vicepresidencias, las vocalías y la secretaría podrán ser sustituidas, en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, por las personas suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito a la Secretaría.

En el caso de la Secretaría, la persona sustituta deberá ocupar un puesto de igual rango al de la persona titular.

4. Para el desarrollo de las funciones indicadas, la Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada seis meses desde la entrada en vigor de la presente norma, previa convocatoria remitida al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y, con carácter extraordinario, a petición de la persona titular de la Presidencia o siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones sindicales y empresariales más representativas que la integran.

5. El funcionamiento de la Comisión no supondrá incremento de gasto público, y se atenderá con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Disposición adicional única. *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.*

En lo no previsto en este real decreto, se aplicará la regulación del procedimiento de tramitación de los despidos colectivos y expedientes de regulación temporal de empleo contenida en el 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.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos iniciados.*

El presente real decreto será de aplicación a los procedimientos cuya comunicación empresarial de inicio, regulada en el artículo 5, se produzca después de su entrada en vigor.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Disposición transitoria segunda. *Inicio en la gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

La gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se iniciará una vez se haya producido la primera dotación en los términos mencionados en el artículo 27.

El primer presupuesto de explotación y capital de dicho fondo se incluirá en los Presupuestos Generales del Estado que recojan, dentro del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, la primera aportación al Fondo, cuando las disponibilidades financieras de tesorería del Servicio Público de Empleo Estatal y la situación financiera de la Seguridad Social lo permitan.

Disposición transitoria tercera. *Asunción de competencias sancionadoras por el Servicio Público de Empleo Estatal y por el Instituto Social de la Marina.*

Las competencias sancionadoras atribuidas a las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal y del Instituto Social de la Marina respecto de las infracciones reguladas en la sección primera del capítulo III del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, relativas a las prestaciones por desempleo y del mecanismo RED, serán de aplicación una vez que el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina dispongan de los recursos necesarios para ello y así se establezca por orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Hasta entonces, la competencia para sancionar las infracciones mencionadas corresponderá a las personas titulares de las Jefaturas de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de la Administración General del Estado.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Queda derogada la disposición transitoria segunda del Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Disposición final primera. *Modificación 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.*

El 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, queda redactado como sigue:

«Artículo 22. *Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.*

1. Sin perjuicio de las comunicaciones que la autoridad laboral ha de efectuar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo conforme a lo dispuesto en los artículos 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y 267.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa deberá comunicar a dicha Entidad Gestora, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo:

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.
b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.
c) La relación nominal de las personas trabajadoras afectadas y su número de identificación fiscal.
d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada, y dentro dicho periodo, los días concretos en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, así como el tipo de medida y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras incluidas en la relación nominal anterior. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.
Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.
e) El acta final del periodo de consultas remitida a la autoridad laboral.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral que declare constatada su existencia figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo.
b) Relación nominal de las personas trabajadoras afectadas y su número de identificación fiscal.
c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de las personas trabajadoras, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada, así como el tipo de medida y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras incluidas en la relación nominal anterior.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todas las personas afectadas por la suspensión o la reducción de jornada.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

4. En los supuestos de suspensión de contratos o de reducción de jornada del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión o los días de inactividad equivalente afecten exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.

En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar treinta y un días al mes.

Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán treinta días, con independencia de los días naturales del mes.»

Disposición final segunda. *Modificación del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.*

El artículo 4.1.a).2.º del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, queda modificado como sigue:

«2.º La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en los supuestos calificados como infracción leve en los apartados 4 y 6 del artículo 21, como infracción grave en los apartados 4, 6, 8 y 14 del artículo 22, y como infracción muy grave en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1.

Corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando la sanción afecte a prestaciones cuya gestión tenga atribuida, en los supuestos previstos en el apartado 4 del artículo 21, en los apartados 4, 6, 8, 13 y 14 del artículo 22 y en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1

Asimismo, corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Instituto Social de la Marina en los supuestos señalados en los dos párrafos anteriores, cuando la sanción afecte a prestaciones cuya gestión tenga atribuida.»

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Disposición final tercera. *Modificación 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.*

El 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, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un apartado 4 al artículo 10, con la siguiente redacción:

«4. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 11 en el momento de su recepción.»

Dos. Se modifica el artículo 16, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 16. *Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La reducción de la jornada de trabajo diaria podrá conllevar el cese de actividad durante un determinado número de horas al día; la reducción de la jornada semanal, mensual o anual podrá suponer el cese de actividad durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

3. Durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una 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.

4. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

5. Durante el período de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y volver a afectar a las personas trabajadoras afectadas por el mismo en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

6. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de las personas trabajadoras afectadas.

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

7. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad.»

Tres. Se añade un apartado 3 al artículo 21, con la siguiente redacción:

«3. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 22 en el momento de su recepción.»

Cuatro. Se modifica el artículo 33, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 33. *Instrucción y resolución.*

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y podrá realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.

No obstante lo anterior, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva en los casos 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 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

3. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a la representación legal de las personas trabajadoras el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

4. La resolución de la autoridad laboral constatará, en su caso, la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa o la acreditación por parte de esta del impedimento o las limitaciones a su actividad.

En los supuestos de reducción de jornada y suspensión de contratos, la resolución que declare la existencia de la fuerza mayor expresará, además, hasta qué fecha surte efectos.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, corresponderá a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos de trabajo o sobre la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de su decisión a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral.

6. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada por otras causas, de acuerdo con lo establecido en el título I.

7. De conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las resoluciones de la autoridad laboral podrán ser objeto de recurso de alzada por los interesados ante el órgano superior jerárquico del que las haya dictado, cuya resolución podrá ser impugnada ante la jurisdicción social.

8. Las personas trabajadoras y sus representantes legales podrán impugnar las decisiones empresariales sobre la extinción de contratos o sobre las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos que les afecten en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.»

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Cinco. Se introduce un nuevo título IV, que tendrá la siguiente redacción:

«TÍTULO IV

Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor

Artículo 49. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social.*

Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la misma sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153 bis del mismo texto legal.

Artículo 50. *Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.*

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este reglamento, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Las empresas que apliquen expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que se beneficien voluntariamente de las exenciones a las que se refiere el artículo anterior deberán desarrollar estas acciones formativas.

Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y las personas trabajadoras incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

2. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada. A estos efectos se establecerán los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

3. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato o en tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del expediente. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 51. *Compromiso de mantenimiento del empleo.*

1. Las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 49 estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de aquel.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes que deban reintegrarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Artículo 52. *Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.*

1. Durante la aplicación efectiva de un expediente de regulación temporal de empleo no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en este reglamento podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Artículo 53. *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, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

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 tendrán acceso, a través de los procedimientos electrónicos que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación de todo expediente de regulación temporal de empleo comunicado o autorizado, sobre la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en este, el tipo de medida que se aplique, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.»

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Seis. Se da nueva redacción a la disposición adicional segunda, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional segunda. *Tramitación electrónica de los procedimientos.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en los procedimientos de despido colectivo y en los de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, la empresa que los inicie está obligada a relacionarse con la autoridad laboral a través de medios electrónicos. Del mismo modo, todas las comunicaciones que deban realizarse por cualesquiera órganos de las administraciones con competencias para la tramitación de dichos procedimientos, incluyendo aquellas dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras, se realizarán por medios electrónicos.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social desarrollará y mantendrá una aplicación informática que permita la tramitación y gestión administrativa de los procedimientos regulados en este reglamento.

3. Las Comunidades Autónomas podrán utilizar sus propias aplicaciones informáticas o bien adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior, mediante la suscripción del correspondiente convenio con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

4. Mediante las normas de desarrollo de este reglamento se determinarán los sistemas o medios electrónicos que habrán de utilizarse para comunicarse con la Administración.»

Siete. Se introduce una nueva disposición adicional sexta, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. *Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.*

1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. Dichas empresas remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.»

Ocho. Se modifica la numeración de la disposición transitoria única, que pasa a ser la disposición transitoria primera, y se introduce una disposición transitoria segunda, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. *Procedimientos iniciados.*

Los despidos colectivos y expedientes de regulación temporal de empleo que se hubieran iniciado a la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.»

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es

Disposición final cuarta. *Títulos competenciales.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto 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.

Disposición final quinta. *Habilitación normativa.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y la aplicación de este real decreto y, en particular, para la determinación de la forma y contenido de la información estadística de los procedimientos relativos al Mecanismo RED.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 11 de julio de 2023.

FELIPE R.

El Ministro de la Presidencia, Relaciones con las Cortes
y Memoria Democrática,
FÉLIX BOLAÑOS GARCÍA

cve: BOE-A-2023-16158
Verificable en https://www.boe.es