

LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED EN EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR EN UN CONTEXTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE*

THE ACTIVATION OF THE NETWORK MECHANISM IN THE MOTOR VEHICLE MANUFACTURING SECTOR IN A SUSTAINABLE MOBILITY CONTEXT

María de los Reyes Martínez Barroso

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

mrmarb@unileon.es ORCID [0000-0001-8976-6587](https://orcid.org/0000-0001-8976-6587)

Recepción de trabajo: 20-01-2025 - Aceptación: 11-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 12-53

■ 1. BREVE PRESENTACIÓN. ■ 2. EL MARCO NORMATIVO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO. ■ 3. LA JUSTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE Y PROTECCIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS: LA APUESTA POR LA MOVILIDAD SOSTENIBLE. ■ 4. EMPLEO DE CALIDAD EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ COMO EXIGENCIA DE LA TRANSICIÓN HACIA LA MOVILIDAD ELÉCTRICA. ■ 5. LAS PECULIARIDADES DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS COMO “CADENA DE VALOR” Y EJE VERTEBRADOR DE UNA AMPLIA RED DE PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y SERVICIOS. ■ 6. LA DOBLE MÉTRICA QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS DEL SECTOR PARA BENEFICIARSE DE LAS MEDIDAS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO. ■ 7. APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS MEDIDAS PROPIAS DEL MECANISMO RED SECTORIAL. ■ 8. LOS PLANES DE RECUALIFICACIÓN DEL PERSONAL COMO REQUISITO SINE QUA NON DE LA MODALIDAD SECTORIAL DEL MECANISMO RED Y OTRAS MEDIDAS ALTERNATIVAS. ■ 9. AYUDAS AUTONÓMICAS “COMPLEMENTARIAS” A TRAVÉS DE SUBVENCIONES DIRECTAS PARA LAS PERSONAS QUE SE ADHIERAN AL MECANISMO RED ESTATAL. EL EJEMPLO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. ■ 10. CONSIDERACIÓN FINAL. ■ 11. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* Investigación financiada por el Proyecto de Investigación “Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación” (TED 2021-129526B-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por la Unión Europea “NextGenerationEU/PRTR”.

RESUMEN

La transición ecológica es el pilar fundamental de la transformación del modelo productivo español, que exige una resiliencia o adaptación al cambio climático. A nivel industrial, los diversos sectores de actividad deben reformular y adecuar sus patrones y conductas a un modelo más respetuoso con el entorno y el clima. España dispone de recursos renovables, tecnologías propias y capacidad para afrontar los retos y convertirlos en oportunidades de creación de empleo en el sector automovilístico, pero necesita adoptar medidas para reducir emisiones de aquí al 2030. Después de afrontar numerosos procesos de suspensión contractual como consecuencia de la pandemia y de la escasez de suministros (que ha obligado a paralizar líneas de producción en numerosas empresas del sector de automoción), la reciente activación del Mecanismo Red en su modalidad sectorial, a finales de diciembre de 2024, proporciona a las empresas relacionadas con la fabricación de vehículos de motor (directamente o a través de toda la cadena de valor), siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España, la necesaria flexibilidad para adaptarse a la situación transicional, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de transformación del sector. Ello permitirá la recualificación de las personas trabajadoras vinculadas con los vehículos de combustión, contribuyendo a sentar las bases para fortalecer la competitividad de las empresas afectadas por este proceso de cambios y posicionarlas adecuadamente para las necesidades futuras de producción de vehículos eléctricos e híbridos.

PALABRAS CLAVE: Vehículos a motor, transición ecológica, Mecanismo red, flexibilidad, estabilidad en el empleo, recualificación profesional.

ABSTRACT

The ecological transition is the fundamental pillar of the transformation of the Spanish productive model, which requires resilience or adaptation to climate change. At an industrial level, the various sectors of activity must reformulate and adapt their patterns and behaviors to a model that is more respectful of the environment and the climate. Spain has renewable resources, its own technologies and the capacity to face challenges and turn them into job creation opportunities in the automotive sector, but it needs to adopt measures to reduce emissions between now and 2030. After facing numerous contract suspension processes as a result of the pandemic and the shortage of supplies (which has forced many companies in the automotive sector to shut down production lines), the recent activation of the Network Mechanism in its sectoral modality at the end of December 2024 provides to companies related to the manufacture of motor vehicles (directly or through the entire value chain), as long as they have work centers located in Spain, the necessary flexibility to adapt to the transitional situation, while encouraging actions timely training to complete the sector's transformation process. This will allow the requalification of workers linked to combustion vehicles, helping to lay the foundations to strengthen the competitiveness of the companies affected by this process of changes and adequately position them for the future production needs of electric and hybrid vehicles.

KEYWORDS: Retirement, old age pension, work, compatibility, Nicaragua.

1. BREVE PRESENTACIÓN

Los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor en el sector de automoción han sido una tónica general durante la pandemia, seguidos de muchos otros derivados de causa productiva, por las dificultades de suministro que han obligado a paralizar algunas líneas de producción (la denominada “crisis de microchips semiconductores”). A partir de tal premisa, junto a un breve análisis de los conflictos judiciales surgidos en la gestión de tales expedientes suspensivos en el sector automovilístico, generalmente surgidos en torno a la legitimidad de la causa o al posible incumplimiento del deber de negociar de buena fe en período de consultas, el presente estudio va a incidir en las consecuencias derivadas de la activación del Mecanismo Red sectorial a finales de diciembre de 2024, en el sector de fabricación de vehículos a motor y que afecta a todas las empresas que componen la cadena de valor. En concreto, junto al estudio de las medidas de ajuste y protección temporal (soluciones no traumáticas en términos de empleo acompañadas de prestaciones sociales) se presta especial atención a las necesidades de recualificación y transición profesional de las personas trabajadoras afectadas, poniendo especial énfasis en la justificación de la medida, que no es otra que una apuesta gubernativa clara por la movilidad sostenible.

2. EL MARCO NORMATIVO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO

El Acuerdo alcanzado el 3 de diciembre de 2021 entre el Gobierno y los interlocutores sociales, plasmado normativamente en 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, tenía como principal objetivo promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo, injustificado y desproporcionado a la contratación temporal. Dicha reforma incentiva las reducciones temporales de jornada y las suspensiones contractuales a través de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), facilitando a las empresas soluciones no traumáticas en términos de empleo ante coyunturas macroeconómicas adversas y de reestructuración sectorial, al tiempo que refuerza las prestaciones sociales, intentando cubrir las necesidades de recualificación y transición profesional de las personas trabajadoras afectadas.

Esto es, medidas temporales de regulación de empleo que apuestan por la viabilidad de las empresas y la protección del capital humano en un mercado de trabajo que presenta las mayores cifras de desempleo estructural de la OCDE, y en el que el empleo creado en los últimos años (temporal y de escasa calidad), no satisface unos mínimos estándares de justicia social. Las personas trabajadoras afectadas por medidas temporales de reducción de jornada o suspensión contractual se consideran ocupadas a efectos estadísticos (Disposición Adicional 6.ª Real Decreto-ley 32/2021), de acuerdo con las recomendaciones de la OIT y de EUROSTAT. Con ese claro propósito de favorecer

la continuidad del empleo ante coyunturas adversas, la remodelación de los ERTE se materializa a través de una doble vía. Por un lado, se modifica el art. 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET) para agilizar e incentivar los derivados de causas empresariales y por fuerza mayor temporal como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones (introduciendo la variable del *factum principis* y aprovechando la positiva experiencia adquirida mediante la gestión de los ERTE durante la pandemia, con resultados favorables en términos de preservación del tejido productivo) y, por otro, se introduce en la norma estatutaria un nuevo art. 47 bis para acoger el innovador “Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo”¹, en cumplimiento de los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen medidas de ajuste y protección temporal. El nuevo art. 47 bis ET contiene el régimen general de funcionamiento del Mecanismo RED, pero no agota la regulación de sus aspectos materiales y procedimentales, por lo que se ha efectuado el correspondiente desarrollo reglamentario, ex Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, para posibilitar su efectivo funcionamiento. Dicha norma reglamentaria desarrolla 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), así como normas en materia de Seguridad Social en desarrollo de lo previsto en la Disposición Adicional 41ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), relativa a medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED.

Gracias a la ayuda europea, dicho mecanismo puede ser un primer paso importante hacia una transición ecológica planificada y equitativa, dado que su potencial reside en ser un instrumento flexible y adaptado a los cambios en el mercado laboral y la economía y funciona como una herramienta preventiva que puede ayudar a anticiparse a crisis futuras mediante políticas activas de reconversión. Tales políticas de reconversión no solo buscan minimizar el impacto de la transición ecológica, sino también impulsar nuevas oportunidades laborales y asegurar que las comunidades locales puedan seguir siendo económicamente viables. Al permitir estrategias que inciden en la reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, ofreciendo a las empresas la posibilidad

1 Entre otras, conviene mencionar las primeras aportaciones digitales sobre el particular, a cargo de Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Nueva reforma laboral 2021 (Real Decreto-ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo régimen jurídico de los ERTE (art. 47 ET) y ERTE Mecanismo RED (art. 47.bis ET)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, publicado el 3 de enero de 2022; Cavas Martínez, F., “El refuerzo de los ERTE como garantía de estabilidad del empleo en la nueva Reforma Laboral 2021”. *NET21*, publicado el 11 de enero de 2022; Rojo Torrecilla, E., “Estudio de la reforma laboral de 2021 (VI). La apuesta reforzada por la flexibilidad interna y la incorporación de medidas adoptadas durante la pandemia. Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y nuevo Mecanismo RED”. *El Blog de Eduardo Rojo*, publicado el 10 de enero de 2022 o, más detenidamente, Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J.C., “Los expedientes temporales de regulación de empleo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia), pp. 281-304.

de ajustar su fuerza laboral de manera temporal y flexible, es importante que tales medidas se implementen de manera equitativa y con salvaguardias adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores afectados. Por tanto, con el apoyo de la Unión Europea, se hace necesario que el Mecanismo RED vaya acompañado de un marco integral de medidas, inversiones y planificación, especialmente en el ámbito de los convenios de transición justa y que, al margen de los efectos que pueda tener el cambio climático sobre determinados sectores y territorios, exista una regulación más completa y detallada que permita una adaptación eficaz a las nuevas condiciones laborales y económicas².

Las novedades del art. 47 ET tienen indudable impacto sobre la normativa en materia de Seguridad Social, de formación para el empleo y de infracciones y sanciones³. El capítulo III del Real Decreto 208/2023 define las garantías asociadas al Mecanismo RED, relativas a la protección de las personas trabajadoras (art. 18), los beneficios en la cotización de las empresas (art. 19), las acciones formativas (art. 20) y el compromiso del mantenimiento del empleo (art. 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 (art. 22), a la vez que regula el acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones contractuales autorizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 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.), resultando de aplicación supletoria 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.

2.1. Controversia judicial en la gestión de los ERTE en el sector automovilístico como consecuencia de la pandemia y de la escasez de suministro de piezas

Antes de analizar las consecuencias y, sobre todo, las causas de activación del Mecanismo RED conviene recordar que la adopción de medidas de flexibilidad interna en el sector automovilístico no es un fenómeno nuevo, pues el impacto internacional de la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus y de las medidas asociadas a dicha crisis adoptadas por los diferentes organismos han

2 En la doctrina han estudiado su aplicación, entre otros, Cano Galán, Y., "El Mecanismo RED", *Revista de Derecho Laboral vLex*. Monográfico: *Reforma Laboral* 2022, núm. 5, 2022, p. 91 y ss.; Cruz Villalón, J., "El Sistema RED de regulación temporal de empleo". *Briefs AEDTSS*, núm. 15, 2022; Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G., "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes)", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, 2022, pp. 305-334; Castro Franco, A., *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, Eolas, León, 2023 o Martínez Mateo, C.J., "Mecanismo RED como el paradigma de apoyo europeo a la creación de empleo en España", *e-Revista Internacional de la Protección Social(e-RIPS)*, Vol. IX, núm. 2, 2024, pp. 45-64.

3 Sobre el particular ya me manifesté en Martínez Barroso, M.ª R., "Refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios", *Briefs AEDTSS*, núm. 16, 2022.

acarreado paralizaciones en numerosas líneas productivas de todo tipo de industrias y en las fábricas de automóviles a nivel mundial. La crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y las medidas posteriores adoptadas por los Gobiernos de los diferentes Estados para mitigar la propagación del coronavirus, han tenido incidencia directa en la actividad de las empresas relacionadas con el sector de la automoción, cuya productividad se ha visto muy afectada, resultando proporcionada y ajustada a derecho la suspensión temporal de los contratos de trabajo, no solo en los establecimientos dedicados a fabricación de vehículos, sino también en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor y en los establecimientos de actividades conexas de venta de piezas y accesorios (con venta directa a los talleres de reparación), que tuvieron permitida su apertura, aunque de manera limitada durante la pandemia (pues no cabía la apertura al público en general), según la Orden TMA/259/2020, de 19 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre transporte por carretera, y todo ello con la finalidad de garantizar el adecuado funcionamiento de las operaciones de transporte de mercancías y de los transportes permitidos en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo⁴. Otro tanto ocurrió con las empresas de automoción en cuyos centros de trabajo venían prestando servicios de limpieza los empleados de empresas contratistas, pues como consecuencia del cierre se vio imposibilitado o reducido de manera prácticamente total el desarrollo de dichos servicios⁵.

Dicha medida suspensiva de carácter colectivo, si bien afecta potencialmente a todo el personal de la empresa, ha generado cierta litigiosidad a la hora de determinar el número de trabajadores concretos afectados de forma rotatoria, que se ha determinado normalmente en función de la evolución del negocio (cada dos semanas), de manera que la carga que supone la afectación al ERTE se ha distribuido entre toda la plantilla “en términos equitativos y valorando, en todo caso, la voluntariedad” de los afectados en el conflicto colectivo de IDIADA AUTOMOTIVE TECHNOLOGY S.A.⁶. En dicho conflicto colectivo también se ha discutido en período de consultas el importe del complemento a las prestaciones por desempleo (compensación indemnizatoria).

El impacto de dicha situación en el Grupo STELLANTIS y en concreto en el Centro de Producción de Vigo está afectando al suministro de piezas (microchips-semiconductores) o grupos de piezas, incidiendo en los sistemas de producción, que obliga a fabricar vehículos incompletos que deben

4 Corroborando la existencia de las causas de fuerza mayor alegadas por EUROTECNIC AUTOMOCIÓN, S.L., STSJ Madrid de 27 de enero de 2023 (Rec. 1105/2022), aprobando la solicitud suspensiva empresarial por silencio administrativo positivo debido al transcurso del plazo de cinco días sin notificación por la Administración de comunicación alguna relativa al ERTE.

5 TRIOCAR AVILÉS (Automoción); TRIOCAR GIJÓN (Automoción) y HYUNDAI (Automoción) en el supuesto analizado en la SJS núm. 2 de Oviedo, de 10 de junio de 2020 (Rec. 229/2020).

6 En tales términos se pronuncia la SAN de 29 de junio de 2020 (Rec. 118/2020), aplicando el art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en el procedimiento de conflicto colectivo contra IDIADA AUTOMOTIVE TECHNOLOGY S.A. En dicha empresa, el ERTE afectó a la totalidad de los centros de trabajo, que a fecha 15 de marzo de 2020 contaban con los siguientes trabajadores: L'Arbonar: con un total de 1.484 empleados, Abrera: 14; Granollers: 23; Madrid: 24 y Murcia, con un total de 4 empleados. En este expediente, junto a la prioridad del teletrabajo, la afectación o desafectación al ERTE se realizó según necesidades, analizadas al principio de una semana para la siguiente, existiendo flexibilidad en casos imprevistos.

recuperarse con posterioridad o a cancelar la actividad de algún turno de producción, ocasionando una reducción de la misma (de 6.709 vehículos y 1.704 vehículos incompletos en el año 2021), en principio de carácter coyuntural, pero con un impacto imprevisible pues se desconoce qué suministros se podrán ver afectados y cuáles impactaran en la producción y durante cuánto tiempo. Dicha situación ha propiciado la aplicación de suspensiones colectivas de contratos en empresas del sector automovilístico gallego, adoptadas por acuerdo entre la empresa (PEUGEOT CITROËN AUTOMOVILES, S.A.) y la representación sindical mayoritaria, tras un verdadero proceso negociador, considerando la mayoría de la representación legal de los trabajadores la documentación entregada como suficiente para acreditar las causas organizativas y productivas y sin que se haya apreciado en vía judicial una posible discriminación respecto del personal eventual y contratado a tiempo parcial, como consecuencia de la flexibilidad de sus contratos⁷. En efecto, la empresa automovilística determinó los criterios de afectación en el marco de la negociación del ERTE y no consta que en dicha determinación se haya incurrido en fraude de ley, abuso de derecho o que la misma entrañe ningún tipo de discriminación, puesto que dichos trabajadores, por el tipo de contrato, cuentan con mecanismos específicos de regulación de su jornada contractual. La plantilla presenta distintas modalidades contractuales. Por un lado, los trabajadores afectados por el ERTE a jornada completa; y, por otro, los trabajadores con contratos de duración determinada o jornada a tiempo parcial; y tal y como se desprende de la documentación obrante en autos y de la prueba practicada “éstos últimos excluidos del ERTE tienen incorporados a sus contratos sus propios mecanismos de flexibilidad”. Los indefinidos a tiempo parcial tienen un pacto de distribución irregular de la jornada y un pacto de horas complementarias que permite adaptar la jornada a las necesidades que se puedan plantear y tanto los eventuales como los indefinidos a tiempo parcial tienen una cláusula de parcialidad que prevé que la jornada mensualmente se actualiza al alza o a la baja en función de la jornada efectivamente realizada en el mes anterior (a través de la novación del contrato de trabajo). De esta forma, los eventuales y los trabajadores a tiempo parcial no realizan horas complementarias

7 Considerando que es la causa productiva la que sirve de soporte a la decisión empresarial y declarando la proporcionalidad de las medidas que se pretenden implantar, SJS núm. 6 de Vigo, de 14 de abril de 2023 (Rec. 236/2021). En el documento en el que se recoge el Acuerdo se indican los términos del mismo cuyos principales elementos son: suspensión de los contratos de trabajo durante 60 días laborales a título individual de un máximo de 3.643 trabajadores/as, entre el 5 de abril de 2021 y el 31 de diciembre de 2021; indemnización compensatoria a la prestación por desempleo hasta alcanzar el 80 % del salario bruto; exclusión de los trabajadores/as con mecanismos específicos de regulación de su jornada contractual (contratos de duración determinada o jornada a tiempo parcial). A efectos procedimentales, la documentación necesaria que debe aportar la empresa en este tipo de procesos de negociación tiene carácter instrumental, en tanto su finalidad es mantener el esencial derecho de información de la parte trabajadora a los efectos de poder iniciar y desarrollar el periodo de consultas con la intención de alcanzar un acuerdo y, por tanto, no toda ausencia o defecto documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad de la decisión. De tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue, “y que no es sino la de proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre las medidas que pretenden adoptarse u otras posibles medidas paliativas, sustitutorias o complementarias”. En tal sentido también SSTS de 12 de mayo de 2017 (Rec. 210/2015) y 2 de noviembre de 2021 (Rec. 90/2021), señalando que “es a través de la exigencia de la buena fe donde se deberá apreciar el exacto cumplimiento del mandato contenido en el artículo 18.2 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, utilizando al respecto los parámetros consistentes en el mínimo exigible de la documentación que reseña y necesidad acreditada acerca de cualquiera otra documentación unida a su reclamación durante el periodo de consultas”.

y la jornada que realizan mes a mes es siempre jornada ordinaria que se va novando en función de la jornada realizada el mes anterior, garantizándose siempre el respeto a la jornada anual prevista en el contrato y garantizando asimismo un mínimo salarial de horas al mes para asegurarles una remuneración mínima, evitándose de esta manera que consuman prestaciones por desempleo. En cambio, respecto a los empleados a jornada completa, el único mecanismo de flexibilidad de que se dispone es la bolsa de horas y en el momento en que se agota el saldo de la bolsa de horas tienen que acogerse al ERTE porque de lo contrario no se estaría respetando la jornada de trabajo de cómputo anual. Respecto del calendario (*a priori* orientativo y provisional), éste debe adecuarse a la realidad de las jornadas de inactividad y el ERTE suspensivo de STELLANTIS tiene un alto componente de imprevisibilidad puesto que la causa es totalmente extrínseca (por la crisis mundial de desabastecimiento que afecta a varios sectores y, en concreto, al sector automovilístico), por lo que dicho calendario debe ir ajustándose a las jornadas en las que haya que hacer uso de las medidas de inactividad, realizándose comunicaciones claras y concretas al respecto⁸. En dicho conflicto también se han desestimado las posibles lesiones al derecho de libertad sindical por la exclusión de ciertos sindicatos de la “Comisión de Seguimiento” del ERTE, por no haber suscrito los mismos el acuerdo colectivo correspondiente y sin que se haya considerado obligatorio el sometimiento previo ante la Comisión Paritaria del convenio de las divergencias resultantes, por no tratarse de una cuestión de interpretación, modificación o aplicación del convenio sino simplemente del seguimiento del acuerdo de aplicación del ERTE⁹.

En definitiva, la denominada “crisis de los microchips”, que impide o paraliza la producción, es una causa productiva “notoria” en el sector automovilístico (y sus empresas clientes), que justifica en ocasiones sucesión de expedientes, por las mismas causas, pues “nada impide que la empresa utilice un nuevo ERTE si las causas siguen concurriendo, dejando sin efecto el antes negociado”¹⁰. Tampoco cabe decretar la nulidad o el carácter injustificado del ERTE porque ni la Memoria ni el informe técnico se confeccionen por un profesional independiente, al no exigirse esa elaboración la norma reglamentaria (arts.16 y siguientes del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre), siendo lo

8 Si bien, los plazos de preaviso, en casos de fuerza mayor, serán adaptados a las circunstancias, por lo que debe concluirse que solo en un momento posterior se podría verificar el posible incumplimiento. STSJ Galicia de 23 de octubre de 2023 (Rec. 3871/2023).

9 STSJ Galicia de 15 de diciembre de 2022 (Rec. 5483/2022).

10 Tal y como refrenda la STSJ Galicia de 8 de septiembre de 2022 (Rec. 2895/2022), al amparo de la actual redacción del art. 47.4 ET, que prevé expresamente que en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, 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. Dicha previsión introducida por el apartado seis del art. 1 del Real Decreto-ley 32/2021, “si bien no estaba vigente en septiembre de 2021, tampoco estaba prohibida, pues la norma no impedía la posibilidad de aprobar un nuevo ERTE, como fue el caso, de modo que, al renunciar al ERTE anterior, se debe entender que aquellas medidas de suspensión no consumidas en el ERTE anterior quedaron sustituidas por el nuevo”. Y ello porque no resulta previsible hasta cuándo va a durar la crisis y el modo en que la medida de suspensión puede y debe implementarse, dado que no solo depende de la llegada de los microchips, sino también de la actividad de los clientes, ya que la empresa es una empresa auxiliar (COPO IBÉRICA, S.A.), es decir, trabaja para otras empresas, lo que provoca una doble dificultad a la hora de prever de qué modo se producen las paradas o días de suspensión de los contratos de un colectivo formado por 196 trabajadores.

relevante que se consideren acreditadas las causas productivas que en los mismos se hacen constar para sustentar la medida suspensiva, tanto por Inspección de Trabajo —primero—, como por el ente juzgador —después—, dado el soporte documental con que cuentan. A tal conclusión se llega en el expediente promovido en el año 2022 por MFS TRAPAGA SINTERING S.L, cuyo objeto social es la fabricación, compraventa, almacenaje, importación y exportación de productos metalúrgicos de todas clases y en todas sus manifestaciones, si bien en la práctica, su dedicación prácticamente exclusiva es la fabricación de piezas sinterizadas para automoción, que aportó documentación acreditativa del descenso de actividad de la empresa en el primer trimestre de 2022 en un 30 %, con unas previsiones de reducción de actividad futura, aportando también documentación relativa a su situación económica, que evidencia su indudable afectación por la situación económica creada tras la guerra entre Ucrania y Rusia, con implicación de la Unión Europea, que ha provocado también la carencia general de suministros. Pero, sobre todo, lo que permite considerar acreditadas las causas productivas invocadas por la empresa para acordar la medida suspensiva es la incorporación de documentación de la que se desprende que, dos de sus principales clientes (que comportan más del 75 % de su facturación), en periodo algo anterior al que interesa MFS el ERTE de los contratos de sus empleados/as, instaron sendos ERTE suspensivos de contratos que concluyeron con acuerdo con la parte social¹¹. Estas empresas obviamente comunicaron a MFS su difícil situación, con incidencia directa en sus pedidos¹².

No faltan tampoco supuestos de declaración de nulidad de ERTE por causa de fuerza mayor temporal ante la inexistencia de una negociación de buena fe, puesto que no se aporta la documentación e información necesarios, especialmente en lo referente a la existencia de grupo de empresas, y falta de acreditación de las causas alegadas. En efecto, el deber de negociar de buena fe no debe interpretarse como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, tendente a conseguir un acuerdo que, en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial¹³.

Obviamente, la caída en la demanda de vehículos junto con la escasez de componentes electrónicos necesarios en el sector, que ha llevado a las empresas automovilísticas a cerrar plantas, reducir

11 KYB SUSPENSIONS EUROPE SA, ERTE suspensivo de sus 761 trabajadores 40 días, entre el 25 de marzo de 2022 y el 30 de septiembre de 2022, por causas productivas; KYB ADVANCED MANUFACTURING SPAIN SA, ERTE de sus 174 trabajadores, durante 20 días, entre el 28 de marzo de 2022 y el 25 de septiembre del mismo año, con fundamento también en causas productivas.

12 STSJ País Vasco de 14 de febrero de 2023 (Rec. 2969/2022).

13 Condenando solidariamente a las empresas Asturiana de Automoción, S.A. (ADASA) y Lozauto, S.A. a estar y pasar por esa declaración y a readmitir a la trabajadora (vendedora), STSJ Asturias de 17 de enero de 2023 (Rec. 2313/2022). La empresa incumplió el requisito de negociar de buena fe al no informar de que con LOZAUTO formaba un grupo de empresas a efectos laborales, ni presentar la documentación adecuada a tal circunstancia. No obstante, quedó acreditada la relación entre ambas empresas, dado que ADASA vende los vehículos del stock que corresponde a LOZAUTO y recibe de éste, vendedor final, una comisión por cada vehículo vendido. Como consecuencia, no resultan acreditadas las causas económicas y productivas alegadas por la empresa.

turnos de trabajo y realizar paradas de producción, repercute de manera innegable en sus empresas clientes. Tal es el caso, por ejemplo, de la empresa SAINT GOBAIN, dedicada a la fabricación y transformación de vidrio plano, que dispone de un centro de trabajo en Avilés, con dos divisiones productivas: GLASS, dedicada a la producción de vidrio plano para el mercado de la construcción y materia prima para la transformación de vidrio para el automóvil; y SEKURIT, dedicada a la fabricación y venta de vidrio para el automóvil (parabrisas), siendo sus clientes los fabricantes de coches. El desajuste entre la capacidad de producción (con los cuatro equipos de trabajo disponibles) y la demanda, ha obligado también a adoptar medidas colectivas de carácter suspensivo, pues no aplicar el ERTE supondría una acumulación no asumible de stocks “por falta de racks (palés) suficientes para colocar y almacenar el producto, así como falta de espacio físico para almacenamiento y logística”. La actividad de la división de SEKURIT está muy condicionada por la actividad del mercado del automóvil, dado que las fábricas de coches son sus clientes. En sede judicial no se discute que la demanda de vehículos a raíz de la pandemia ha experimentado un fuerte descenso, y presenta además un alto nivel de volatilidad en el mercado, que obliga a las empresas clientes a ajustarse continuamente a estas nuevas circunstancias del mercado¹⁴.

2.2. Medidas de flexibilidad interna ligadas al Mecanismo RED

Las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas afectadas por el ERTE tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el nuevo ap. 7 del art. 9 Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (de 1 a 9 personas trabajadoras: 425 € por persona; de 10 a 49: 400 € por persona y de 50 o más: 320 € por persona). En concreto, las acciones formativas son las descritas en la nueva Disposición Adicional 25.^a ET (idéntica al art. 3.2 Real Decreto-ley 18/2021) con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras, priorizando el desarrollo de aquellas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas, 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) a través de cualquier sistema de formación acreditada y respetando, en caso de ser desarrolladas durante el tiempo de trabajo, los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

14 SJS núm. 1 de Avilés, de 28 de mayo de 2021 (Rec. 224/2021), considerando que cuestionar la oportunidad en términos de gestión empresarial de las medidas adoptadas por la demandada ante una situación de crisis y volatilidad del mercado del automóvil excede de las funciones jurisdiccionales al entrar de lleno en el *ius decidendi* del empresario. Es más, la negativa a reducir a tres los equipos de producción durante las negociaciones del ERTE no puede considerarse contraria a la buena fe, pues se ha acreditado la concurrencia de propuestas y contrapropuestas. En el asunto controvertido, es evidente que la empresa y la representación social negociaron ambas con lealtad, planteando propuestas alternativas en cada una de las reuniones, que tuvieron a bien prolongar más allá de lo establecido legalmente. La empresa rechazó recolocar a los 25 trabajadores excedentes de SEKURIT en GLASS de manera motivada y fundamentada, al requerirse distintos perfiles formativos en una y otra. Constituyen, a la postre, divisiones con puestos de trabajo y requerimientos de seguridad muy distintos, que precisan de una formación muy exigente, pues GLASS es una industria que maneja maquinaria pesada.

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 41ª TRLGSS 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. En concreto, tal y como dispone dicha Disposición Adicional y su norma reglamentaria de desarrollo, podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social. No obstante, 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 (art. 3.2 Real Decreto 608/2023), teniendo en cuenta que el alcance y duración de las medidas concretas (negociadas en periodo de consultas e informadas preceptivamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)¹⁵, se adecuarán a la situación que se pretende superar, entendida en los términos del acuerdo de activación. Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED sea anterior a la fecha del acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación resulta incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED. De igual modo, no se podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED.

Herederos de la normativa excepcional generada por la pandemia son los beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social, que se diseñan ahora con carácter permanente en las cuantías que determina la Disposición Adicional 44.ª TRLGSS. Cuando el ERTE responda a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), la exoneración en la aportación empresarial a

¹⁵ Los arts. 5 y 6 Real Decreto 208/2023 regulan 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. Por último, en cuanto hace al inicio del procedimiento, el art. 7 regula la solicitud a la autoridad laboral de la autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED, simultánea a la citada apertura. La subsección 2.ª regula la finalización sin acuerdo del periodo de consultas; el contenido mínimo y las condiciones esenciales de la comunicación empresarial (art. 14) y las actuaciones de la autoridad laboral competente, en función del ámbito territorial de afectación de las medidas (arts. 15 y 16), que dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

la Seguridad Social es del 20 % y su aplicación queda condicionada al desarrollo por la empresa de acciones formativas en favor de las personas afectadas, pudiendo las empresas optar, como se indicó, a un incremento de crédito para formación. Si el ERTE lo es por fuerza mayor, la exoneración alcanza el 90 %. No obstante, dichas exenciones de cotización aparecen condicionadas al mantenimiento en el empleo durante un mínimo de seis meses y un máximo de dos años siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE, estableciéndose ahora (y despejando así las dudas interpretativas surgidas a raíz de la aplicación de las medidas de emergencia sanitaria) que las empresas que incumplan el compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, pero únicamente en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido dicho requisito y con el recargo y los intereses de demora correspondientes, sin que se considere incumplido este requisito cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una mera 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 art. 15 ET y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Además, 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, si bien la 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.

También aclara la norma reglamentaria en su art. 22.2 que las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna señaladas 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.

En cuanto hace a su cuantía, la base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida. En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma. A dicha base se aplicará el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir está topada en el equivalente al 225 por ciento del Indicador público de rentas de efectos múltiples mensual (IPREM) vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, sin perjuicio de las ayudas directas que otorguen las

comunidades autónomas, tal y como se analizará en el epígrafe correspondiente. En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima se determinará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período computable.

Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación. Dicha prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo, si bien resulta compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa, sin que el acceso a la misma implique el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto. El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido en futuros accesos a la protección por desempleo ni tendrá la consideración de período de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el art. 269.1 TRLGSS. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación. En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el período temporal de referencia.

La prestación, que se financia con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, quedará en suspenso cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo RED y se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), correspondiendo al SEPE declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

2.3. Inicio e instrucción del procedimiento y consecuencias de una utilización inadecuada

Procedimentalmente, la empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. En dicha solicitud se harán constar los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho (en todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la autoridad laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado). El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo o desde la del certificado del silencio administrativo. En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud, si bien la empresa debe abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de

reducción de jornada o suspensión contractual. El acceso a la prestación exige la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

Con respecto al TRLISOS cabe destacar (art. 5 Real Decreto-ley 32/2021) la importancia de la modificación del art. 8.3 y la introducción de un nuevo apartado 20 al art. 8. El art. 8.3 califica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales “proceder [...] a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada” por causas ETOP o derivadas de fuerza mayor en cualquiera de sus modalidades sin acudir a los procedimientos establecidos, mientras que el apartado 20 del art. 8, considera infracción muy grave “establecer nuevas externalizaciones de actividad” incumpliendo la prohibición establecida en el art. 47.7.d) ET. En cuanto a las consecuencias del ERTE injustificado (ap. 15.º del art. 47.3 ET), además del “reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas”, se incluye el “ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social”.

En conclusión, las medidas descritas deben servir al loable objetivo de que se mantenga el empleo y se mejoren las capacidades de las personas trabajadoras, apoyando a las empresas con medidas económicas y formativas para que puedan enfrentarse a los cambios que se produzcan en el tejido productivo, incorporando ya de forma permanente algunas de las medidas aprobadas durante la pandemia y que han demostrado su eficacia para evitar la pérdida de puestos de trabajo. Beneficios, en definitiva, para las personas trabajadoras, porque no pierden el vínculo con la empresa y permanecen activas y formándose, evitando la incertidumbre y descapitalización que supone el desempleo de larga duración.

3. LA JUSTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE Y PROTECCIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS: LA APUESTA POR LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

En las postrimerías de 2024 se acaba de aprobar la Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre¹⁶, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, declarando la activación del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del Empleo, de conformidad con el art. 47 bis ET, para el sector de la fabricación de vehículos de motor¹⁷, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, del Ministro de Economía, Comercio y Empresa, y de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Dicha medida, hasta el momento, solo había sido activada en una ocasión, para el sector de las agencias de viajes.

¹⁶ Orden del Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, con efectos desde el 1 de enero de 2025.

¹⁷ BOE núm. 312, de 27 de diciembre de 2024.

Como se anticipó, el art. 47 bis ET establece un mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de flexibilidad interna, como la reducción de jornada o la suspensión de contratos, en respuesta a circunstancias excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros, y habiendo sido informadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal¹⁸, sin perjuicio de las funciones de la Comisión tripartita del Mecanismo RED, cuando este sea sectorial, como ocurre en este caso.

Como es sabido, tanto la UE como el Estado español tienen objetivos climáticos jurídicamente vinculantes que abarcan todos los sectores clave de la economía. La UE ha actualizado sus objetivos en materia de energías renovables y eficiencia energética, y eliminará gradualmente los vehículos nuevos contaminantes de aquí a 2035, al tiempo que estimulará las infraestructuras de recarga y el uso de combustibles alternativos en el transporte por carretera, el transporte marítimo y la aviación¹⁹. A título de ejemplo, el 18 de enero de 2024, el Consejo y del Parlamento Europeo han llegado a un acuerdo político provisional²⁰ sobre las normas de emisiones de CO2 para los vehículos pesados (HDV), esto es, camiones, autobuses y remolques, con el objetivo de reducir aún más las emisiones en el sector del transporte por carretera e introducir nuevos objetivos para 2030, 2035 y 2040. El Reglamento revisado sobre normas de CO2 velará por que todos los turismos y furgonetas nuevos matriculados en Europa sean de cero emisiones de aquí a 2035. Como paso intermedio hacia la consecución de tal objetivo, las emisiones medias de los turismos nuevos tendrán que reducirse en un 55 % de aquí a 2030 y las de las furgonetas nuevas en un 50 % de aquí a 2030. El nuevo Reglamento para la implantación de una infraestructura para los combustibles alternativos establece objetivos de implantación obligatorios para la infraestructura de recarga eléctrica y repostaje de hidrógeno a lo largo de las carreteras europeas. De este modo, la infraestructura de recarga de acceso público para turismos y furgonetas crecerá al mismo ritmo que la flota de vehículos eléctricos.

18 Lo que tuvo lugar el día 16 de diciembre de 2024, fecha de celebración de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Considerando que llama la atención que la activación no haya sido una iniciativa de los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal, pese a que estén facultados para comenzar con los trámites pertinentes, Arrieta Idiaquez, F.J., "Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor", *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024. <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/>

19 Interesantes propuestas para alcanzar niveles aceptables en el proceso de transición ecológica socialmente justa en el campo de la logística del transporte de mercancías y más concretamente en las metas para lograr el ODS 8 sobre trabajo decente en Conde Colmenero, P., "Necesario y urgente refuerzo de la sostenibilidad en el sector del transporte de mercancías por carretera: mejora de las condiciones laborales y la protección social de las personas trabajadoras (particular referencia al desplazamiento de quienes conducen)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 471, 2022, pp. 131-159 y "Transporte de mercancías por carretera y transición ecológica socialmente justa: retos, avances y propuestas de mejora", *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, núm. 14, 2024, pp. 1-35.

20 Provisionalidad que deriva de que el acuerdo debe presentarse a los representantes de los Estados miembros en el Consejo (Coreper) y a la Comisión de medio ambiente del Parlamento para su aprobación. Si se aprueba, el texto deberá ser adoptado formalmente por ambas instituciones, previa revisión por parte de juristas lingüistas, antes de que pueda publicarse en el Diario Oficial de la UE y entrar en vigor.

En España, el transporte por carretera constituye, sin duda, la forma mayoritaria de movilidad, tanto de pasajeros como de mercancías. Algunas circunstancias específicas como un modelo de crecimiento urbanístico disperso para la movilidad de pasajeros o el hecho de ser un país periférico en el caso de la movilidad de mercancías suponen un aumento de la cuota modal de la carretera. Por tanto, la movilidad sostenible se ha convertido en una de las políticas de mitigación del cambio climático prioritarias en todo el territorio español. La movilidad sostenible constituye un sector estratégico debido a su papel clave en la transformación económica, social y medioambiental del país. Este sector se enmarca en los compromisos adquiridos por nuestro país en el ámbito europeo e internacional, como el *Pacto Verde Europeo*, y responde a la necesidad de avanzar hacia un modelo productivo más sostenible y competitivo. Las sucesivas Estrategias de Movilidad Sostenible, junto a una inevitable dimensión económica y ambiental, se asientan en un pilar social, dirigido a proporcionar unas adecuadas condiciones de accesibilidad de los ciudadanos a los mercados de trabajo (por cuenta propia y por cuenta ajena), bienes y servicios, favoreciendo la equidad social y territorial²¹, los modos de transporte más saludable y la evitación (o al menos disminución) de los accidentes *in itinere* y en misión.

La industria de la automoción, con un gran peso específico en esta materia, se enfrenta a una transición hacia formas de transporte más sostenibles, siendo ello esencial para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, mejorar la calidad del aire y cumplir los objetivos climáticos. España, gracias a su sólida base industrial y capacidad exportadora, está en una posición privilegiada para afrontar este cambio, siempre que se apliquen políticas adecuadas de apoyo a la sostenibilidad. Además, el impulso a la movilidad sostenible puede generar nuevas oportunidades de empleo en sectores estratégicos, como el de la fabricación de vehículos. En un contexto de creciente competencia internacional, la apuesta por la movilidad sostenible no solo es necesaria para garantizar el cumplimiento de los compromisos ambientales, sino también para asegurar la competitividad futura de un sector esencial para la economía española.

Como reconoce la propia Orden PJC/1472/2024, en el sector de las empresas de fabricación de vehículos se están produciendo una serie de cambios, previsiblemente permanentes, que generan necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras hacia otras formas de producción que hacen procedente la aplicación del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector estratégico para la economía española.

3.1. El compromiso con el medio ambiente como premisa de la transición de la automoción a la movilidad

Desde 1992, en el seno de la Unión Europea, se viene implantando una legislación tendente a la reducción, cada vez más exigente, de los gases derivados de los vehículos y su circulación urbana. La

21 A nivel autonómico se ha aprobado en Euskadi la Ley 11/2023, de 9 de noviembre, alumbrando los principios y objetivos a los que debe responder el transporte de personas y mercancías, a la vez que ordena los instrumentos y procedimientos necesarios para lograr una movilidad sostenible en la Comunidad Autónoma del País Vasco, coordinada con las Administraciones con competencia en la materia.

conocida como “norma euro” clasifica en distintos niveles (diferenciando entre vehículos de gasolina y diésel) las emisiones permitidas para mantener a raya la contaminación en el centro de las ciudades. Dichas normas exigen a los fabricantes de vehículos la utilización de sistemas que tratan los gases en el escape (como catalizadores y filtros de partículas) con la finalidad última de eliminar los compuestos nocivos para la salud. En 2008, la UE aprobó el primer Paquete Europeo de Energía y Clima 2013-2020, donde ya se establecían los “famosos” objetivos 2020 en materia de renovables, eficiencia energética y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. En 2013 se presentó la “*Hoja de Ruta hacia una economía baja en carbono y competitiva en 2050*”, planteando medidas más allá del corto plazo para hacer una revisión intensa de emisiones en ese horizonte temporal. Y en 2014 se planteó la propuesta de continuidad de este Paquete hasta 2030, proponiéndose nuevos objetivos derivados de los compromisos adquiridos en el *Acuerdo de París* en reducción de emisiones y lucha contra el cambio climático²².

Evidentemente, no puede ocultarse que para afrontar como conviene la transformación del sector de la automoción es necesario un Gobierno estable capaz de acometer la renovación del parque público del automóvil, asentado en un diálogo obligatorio entre la industria, la Administración y los propios interlocutores sociales, pues el cambio que afronta el sector del automóvil es más profundo que la cuestión del “*diésel sí o no*”. No es posible desconocer que estamos asistiendo a un momento de cambio muy profundo, que podría calificarse de transición de la automoción a la movilidad, y dicha transición exige oportunos cambios en el modelo de negocio existente, que deben abordarse desde diversos puntos de vista, fundamentalmente fiscal (evolucionando desde figuras fiscales consistentes en impuestos a la propiedad —impuesto de matriculación— a impuestos capaces de gravar el uso y la movilidad) y, sobre todo, sin desconocer el relevante papel del diálogo social en esta materia, en cuanto la reordenación del sector va acompañada ineludiblemente de importantes decisiones en materia laboral y de Seguridad Social. Por tanto, resulta fundamental fomentar un diálogo social continuo entre la Administración y los agentes sociales para acordar medidas de apoyo al sector en diferentes ámbitos que, al tiempo, beneficien a toda la ciudadanía al contribuir a la descarbonización y la seguridad de la movilidad.

La renovación del parque automovilístico resulta inaplazable a nivel estatal si se tiene en cuenta que los expertos alertan de un parque con una media de 12 años de antigüedad y en el que las cifras de ventas de los vehículos de 15 y 20 años se están disparando en comparación con años anteriores. Todo ello, unido a la seguridad vial y a la promoción de la innovación, obliga a una renovación que no debería generar una brecha social. Los máximos responsables del Gremio del Motor²³ exigen respeto al sector y defienden que el motor de combustión tiene un largo recorrido y una vida garantizada de 30 años o más. Desde las asociaciones empresariales del ramo quieren aportar realismo y respuestas a las dudas que el actual momento de cambio está formulando, solicitando que se deje de confundir

22 Algunos países como Francia, Alemania y Holanda han pedido que la UE reduzca sus emisiones un 55 % para 2030, en línea con lo que ha demandado la Confederación Europea de Sindicatos. Sanz Lubeiro, M., “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019, p. 280.

23 Representados, entre otros, por FECAVEM (Federación Catalana de Vendedores de Vehículos a Motor).

al usuario y de responsabilizar únicamente a la automoción de la contaminación. Desde la industria del automóvil se alza la voz defendiendo el futuro del sector, demandando rechazar el impuesto al CO₂ que prevén introducir algunas autonomías sobre las emisiones de los vehículos de tracción mecánica, y que se sumará a los de matriculación y circulación; considerando que el diésel de nueva tecnología es una muy buena opción de compra; solicitando ayudas a la Administración y apostando por la colaboración y el diálogo ante un futuro que puede acarrear una tendencia a la baja de los mercados y sanciones a nivel comunitario; reivindicando, en definitiva, la relevancia del sector del automóvil en la economía y promoviendo una movilidad abierta, plural y sostenible.

Por tanto, la transición hacia la movilidad eléctrica en la industria automotriz no solo presenta desafíos, sino también oportunidades para la innovación y la sostenibilidad. La implementación de estrategias que aborden las preocupaciones laborales y fomenten la adaptación y el desarrollo de competencias garantizará un futuro más sostenible y equitativo para la industria del automóvil y sus personas trabajadoras²⁴.

3.2. Las exigencias de la transición justa y verde para fomentar una economía del bienestar al servicio de las personas y del planeta

Es conveniente justificar la introducción de este epígrafe en el reciente Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo (CESE) titulado “*Plan general del Pacto Verde y Social Europeo basado en una economía del bienestar*”, de 19 de septiembre de 2024. En el mismo, el órgano consultivo recuerda que “es necesario reforzar el *Pacto Verde Europeo* y ampliar en mayor medida su vertiente social al objeto de fomentar una economía del bienestar al servicio de las personas y del planeta”. Dicho Pacto ha puesto en marcha una transición significativa y necesaria en los ámbitos de la acción por el clima y la protección del medio ambiente que ha incidido en diversos sectores, como los de la energía, el transporte, la industria y la agricultura, pero, al mismo tiempo, el agravamiento de la crisis climática y la pérdida de biodiversidad, la proliferación de pandemias, la escalada de las guerras, la reducción de la competitividad, el aumento del coste de la vida y el recrudecimiento de las desigualdades parecen poner en peligro la consecución de tales objetivos y hacen patente no solo la fragilidad del sistema, sino también la necesidad de una transformación. En definitiva, el CESE es consciente de que avanzar hacia el Pacto Verde sin una perspectiva social no es una buena solución.

Por tanto, y de nuevo parafraseando al CESE, para que la UE cumpla sus objetivos climáticos y de biodiversidad resulta esencial reforzar las inversiones en I+D+i, dado que la financiación actual de la transición ecológica es insuficiente. Así, para superar dicho problema se subraya la necesidad de atraer más inversiones y el fomento de la actividad económica sostenible que genera recursos. Es más, se reconoce expresamente la importancia de las empresas, al afirmar que tanto las grandes, las microempresas y las pymes, las cooperativas y los agentes de la economía social, desempeñan

24 FUNDACIÓN 1º MAYO, *Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica*, 2024, p. 73.

un papel importante en la transición ecológica, ya que soportan dicha transición en sus propias actividades. También desempeñan un papel central en la economía del bienestar, ya que “generan recursos y proporcionan puestos de trabajo, bienes y servicios sostenibles”.

Además, consciente de que tanto la transición ecológica como la digital exigen, para que la UE sea competitiva, que las personas trabajadoras cuenten con las competencias técnicas y las aptitudes interpersonales necesarias, insta a la UE, a los Estados miembros y a las propias empresas a que inviertan en la formación, el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales. Pese a ello, el CESE es consciente de que algunas industrias y sectores, como ya sucede con el sector de fabricación de vehículos de motor, deberán reducir su tamaño y, por tanto, muchos trabajadores perderán su empleo. Ante esta tesitura, resalta la importancia de adelantarse a tal situación por medio del diálogo social, de modo que se establezca un marco político de transición justa, con alternativas dignas y satisfactorias, llamando la atención sobre las disposiciones de seguimiento relativas a la aplicación de la *Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la UE*, de 12 de junio de 2023²⁵.

Todo lo antedicho resulta clave para lograr la “economía del bienestar” que se pretende, al considerarla como una orientación estratégica y un enfoque de gobernanza²⁶ que aspira a situar a las personas y su bienestar en el centro de las políticas y la toma de decisiones. En dicho modelo económico, el objetivo de una sociedad debe ser el bien común de todos y cada uno de sus integrantes, de acuerdo con los mandatos constitucionales. Como ya han puesto de manifiesto los primeros analistas, todo esto solamente es posible con financiación²⁷, con una economía fuerte, productiva y competitiva²⁸. Por último, el reciente Dictamen del Comité Europeo de las Regiones, titulado “*Una transición justa para todas las regiones de la UE*”, de 8 de octubre de 2024, pide un

25 Que recomienda a los Estados miembros que presenten, en un plazo de dieciocho meses a partir de la publicación de la misma, una lista de medidas de ejecución, elaborada en consulta con los interlocutores sociales. A nivel interno, entre otros, Chacartegui Jávea, C., “La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2021, pp. 97-123 o Álvarez Cuesta, H., “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 469, 2022, pp. 89-120.

26 Sobre la naturaleza y eficacia jurídica de los acuerdos transnacionales en el ámbito del automóvil vid., por todos, Rojas Rivero, G.P., “La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro”, en AA.VV. (Sanguinetti Raymond, W. y Vivero Serrano, J.B., Dirs.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 439-442.

27 Incide en la misma idea el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones “*Una transición justa para todas las regiones de la UE*”, de 8 de octubre de 2024, recordando que “si la transición energética —unida a las actuales crisis y tensiones geopolíticas— no está respaldada por una inversión suficiente y no se gobierna adecuadamente ni se acompaña de una promoción decidida de la innovación y la investigación industrial, pueden plantearse riesgos considerables para la competitividad y la resiliencia de las economías europeas y amenazas específicas para los sectores industriales expuestos a la competencia internacional”. La clave está en “reducir la dependencia energética de la UE con respecto al resto del mundo y reforzar la competitividad industrial y comercial de nuestro continente”, al entender que ello “permitirá garantizar una prosperidad y bienestar sostenibles para la ciudadanía europea y todos los territorios de Europa”.

28 Arrieta Idiaquez, F.J., “Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor”, *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024, cit.

especial apoyo a las regiones que se enfrentan a la transformación de las industrias más estratégicas, intensivas en energía, gases de efecto invernadero o mano de obra, incluidas las relacionadas con la transformación de la industria del automóvil y del suministro de piezas. Para ello plantea distintas reformas en los instrumentos europeos de financiación y solicita que se garantice la libertad de elección en la senda de descarbonización a escala local, desde una perspectiva tecnológica, política y democrática.

Interesa destacar que el Comité Europeo de las Regiones presta una especial atención al sector de fabricación de vehículos de motor, recordando que “Europa ha hecho de la reducción significativa de las emisiones de los automóviles una piedra angular de su estrategia climática, prohibiendo la venta de vehículos nuevos con motores de combustión interna de aquí a 2035, lo cual está llevando a transformaciones rápidas y complicadas en la industria europea de la automoción”. De hecho, se posiciona a favor del desarrollo de biocombustibles de cero emisiones netas a partir de biorresiduos, que brinda una oportunidad prometedora, que la UE no puede permitirse pasar por alto, para acelerar el proceso de descarbonización²⁹, teniendo en cuenta también su “buena compatibilidad con los motores de combustión interna”.

Cuando el Comité Europeo de las Regiones pondera la vitalidad del sector de la automoción para la economía de la UE, lo hace a partir de datos globales que permiten constatar que es un sector que proporciona empleo directo o indirecto a 13,8 millones de europeos y representa el 7 % del PIB de la UE. Por ello acoge con satisfacción “los derechos compensatorios provisionales que ha impuesto la Comisión a las importaciones de vehículos eléctricos de batería procedentes de China como respuesta a unas subvenciones estatales desleales que podrían poner en peligro la continuidad de este sector crucial en Europa y comprometer la soberanía tecnológica de Europa”. No obstante, es consciente de que “los diversos retos de fabricación y de mercado podrían dificultar que los fabricantes de automóviles europeos alcancen con sus flotas los objetivos más estrictos en materia de emisiones de CO₂ que deben entrar en vigor en 2025 (93,6 g/km en lugar de 115,1 g/km)”. Por ello, con el fin de disponer de más tiempo para alcanzar las condiciones que permitan impulsar la producción de vehículos de emisiones de carbono nulas y permitir que los fabricantes de automóviles superen la actual caída de la cuota de mercado de ese tipo de vehículos, insta a la Comisión Europea a que considere la posibilidad de adoptar un enfoque más gradual y una revisión más temprana de la legislación pertinente, aún en 2025, a fin de proporcionar a los fabricantes de automóviles europeos tiempo suficiente para adaptarse.

Un factor de riesgo adicional está relacionado con el control sustancial ejercido por China sobre las cadenas de suministro implicadas en la transición energética —con cuotas que oscilan entre un 80 % en el caso de la energía fotovoltaica y el 76 %, en el de las baterías—. Por consiguiente, la UE debe priorizar la creación de su propia cadena de suministro de materias primas, la inversión en

29 Sobre el particular, entre otros, Salas Porras, M., “Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral”, en AA.VV. (Guerrero Padrón, T., Dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024, pp. 139-166.

prácticas sostenibles y la circularidad de las materias primas, y reducir radicalmente los costes para los consumidores, pues de lo contrario, correrá el riesgo de depender casi exclusivamente de las importaciones procedentes de terceros países. De hecho, el Comité Europeo de las Regiones pide a Eurostat “que calcule las pérdidas netas de empleo y el potencial de creación de puestos de trabajo en los ámbitos de las tecnologías verdes, las energías renovables y las tecnologías innovadoras que se derivarán de la transición ecológica y digital en todos los sectores e industrias (como la de automoción)”. Recuerda, en fin, la obligación jurídica impuesta a la Comisión Europea por el Reglamento (UE) 2023/851 del Parlamento Europeo y del Consejo, de presentar, antes de finales de diciembre de 2025, un informe de situación para garantizar una transición justa en las regiones más afectadas por la transformación de las cadenas de suministro del sector del automóvil.

3.3. Los nuevos planes de movilidad ante la disrupción tecnológica, el envejecimiento de la población y la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente

El mundo del motor afronta un período de cambios muy profundos y rápidos, marcados por las nuevas disrupciones tecnológicas y la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente, pues además de las nuevas formas de desplazamiento que han ido surgiendo en los últimos años, las Administraciones Públicas perfilan cada vez con mayor frecuencia un ingente número de normas reguladoras del uso de motores contaminantes y de la circulación en determinadas zonas de las grandes ciudades. De hecho, desde la propia Dirección General de Tráfico se aboga por una Ley de Movilidad similar a la Ley de Orientación a la Movilidad gala (LOM), publicada en el Diario Oficial el 24 de diciembre de 2019³⁰, que se centre en los desplazamientos diarios y a pie, así como en el transporte colectivo, pues “un vehículo para desplazar a una persona no es eficiente”³¹, augurando que el taxi compartido será una realidad en un futuro muy cercano.

No es posible desconocer que existen una serie de factores coadyuvantes en lo que a movilidad se refiere que exigen una atención específica. Por un lado, está el envejecimiento de la población, especialmente preocupante en algunos territorios, que realmente es “determinante” en el diseño de planes de movilidad, al ser las personas mayores las que más utilizan el transporte colectivo, con

30 Dicha norma aborda tres cuestiones fundamentales como son el aislamiento de las zonas rurales, el uso excesivo de vehículos contaminantes (diésel o gasolina) y la emergencia medioambiental. Para, dar respuesta a las mismas establece cinco objetivos principales: 1) Promover nuevas formas de movilidad, como el coche compartido, el *carsharing* y Transporte a la Demanda (TAD) en las empresas; 2) Eliminar la dependencia del coche, permitiendo que las autoridades locales establezcan los servicios de movilidad de su elección, eliminando las zonas blancas, favoreciendo la movilidad solidaria y el movimiento de las personas discapacitadas; 3) Conseguir que la transición ecológica sea un éxito, lo cual se logrará prohibiendo la venta de coches que utilicen combustibles fósiles basados en el carbono para 2040, y con el despliegue de vehículos eléctricos y bicicletas, pero también introduciendo un paquete de movilidad sostenible para los empleados; 4) Garantizar el buen funcionamiento del sector del transporte, facilitando el acceso a las licencias y mejorando la seguridad vial. 5) Invertir en infraestructuras de transporte, manteniendo y modernizando las redes fluviales, ferroviarias y de carreteras.

31 Navarro, J., declaraciones durante la inauguración del *I Congreso Nacional de Movilidad*, celebrado en el marco de la feria internacional *Trafic 2019*, organizada por Ifema en Madrid entre el 8 y el 11 de octubre de 2019.

las consiguientes adaptaciones. El propio envejecimiento de la población provoca que los desplazamientos a pie se potencien, aumentando el nivel de exigencia en lo que respecta al uso y tránsito de los espacios públicos. Un segundo factor a tener en consideración es la nueva cultura de los jóvenes, a quienes no les interesa tanto la propiedad, sino el uso del vehículo, lo cual deriva en una cultura basada en compartir acompañada de una sensibilidad extrema a los temas de seguridad y medioambientales.

De hecho, la condición previa e indispensable para una buena política de seguridad vial es una de movilidad, que requiere una reorganización institucional, con cambios en la denominación tanto del Ministerio (que ha pasado de denominarse de “Fomento” a “Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico”) como de las Consejerías competentes en los diversos territorios autonómicos y una *Estrategia Nacional de Movilidad*, en la que se está trabajando a nivel gubernativo, pues España es uno de los pocos países que no cuenta con una Ley de Movilidad, pese a ser un referente en seguridad vial, en infraestructuras y en el sector de la automoción. En febrero de 2024 se ha aprobado un proyecto estatal³² en la materia, necesario porque la movilidad es esencial para que las personas puedan acceder al trabajo y a los servicios públicos esenciales como la educación y la sanidad, y está íntimamente vinculada a la libre circulación y a la facilidad de los desplazamientos, impactando de manera relevante en la calidad de vida de las personas; porque el reto climático y la salud exigen la adaptación del sistema de transporte hacia una movilidad limpia, menos vinculada a la utilización del vehículo privado; porque la digitalización y las nuevas tecnologías están transformando la movilidad y es necesario adaptar el marco jurídico para poner estas herramientas al servicio de las personas y además para garantizar que las inversiones públicas se centran en aquello que genera un mayor valor social³³. La propuesta normativa marca prioridades a la hora de que los Ayuntamientos promuevan la movilidad más sostenible de modo que hace una jerarquía sobre las opciones a incentivar. En primer lugar, insta a primar la movilidad a pie, después el uso del transporte público, luego vehículos que lleven varias personas (de alta ocupación) y deja como última opción el uso del transporte privado, dando prioridad a los que sean de bajas emisiones y de menor tamaño, porque ocupan menos espacio público.

3.4. Los servicios de “renting” y “carsharing” como alternativa de movilidad ciudadana y corporativa

La atracción que está generando el uso compartido de vehículos y el movimiento que se está produciendo en los servicios de pago por uso, en detrimento de los vehículos en propiedad, se ha convertido en una fuente de oportunidades para que el *renting* continúe ampliando tanto sus servicios

32 El Consejo de Ministros ha aprobado y remitido a las Cortes Generales el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible en su reunión del 12 de febrero de 2024, iniciando la tramitación parlamentaria del texto, por la vía de urgencia, dando cumplimiento así a lo comprometido con la Comisión Europea en cumplimiento de los hitos y objetivos de la agenda al Plan de Recuperación.

33 <https://www.transportes.gob.es/el-ministerio/campanas-de-publicidad/ley-de-movilidad-sostenible-y-financiacion-del-transporte>

como su cartera de clientes. La fiebre por el *motosharing*, el *bikesharing* e incluso los patinetes eléctricos compartidos, especialmente palpable en ciudades de gran tamaño, parece estar justificada, pues al fin y al cabo los vehículos particulares permanecen parados el 96 % del tiempo y el resto funcionan con una ocupación muy reducida (de solo 1,2 personas de media)³⁴.

Tal es el caso de las licencias VTC, en las que el alquiler de automóviles a largo plazo ha encontrado un nicho para introducir sus vehículos. Determinadas firmas del sector del *renting* han empezado a alquilar sus flotas, de manera puntual o a través de un contrato formal, a empresas como Uber o Cabify. Otra de las nuevas formas de moverse por las ciudades que también ha atraído el interés del *renting* es el *carsharing*, que ha registrado en 2023 en España un incremento del 10 %, alcanzando una cifra récord de 3,75 millones de viajes. Con una flota mayoritariamente compuesta por vehículos eléctricos³⁵, este modelo de movilidad se consolida como una opción sostenible y accesible para los ciudadanos, quienes valoran especialmente su facilidad para acceder a cualquier punto de la ciudad, incluidas las Zonas de Bajas Emisiones (ZBE)³⁶. No se olvide que la ONG “*Ecologistas en Acción*” ha presentado recientemente un informe³⁷ que muestra que una quincena de ciudades medias y grandes españolas han superado durante 2024 el nuevo valor límite anual establecido por la UE para el dióxido de nitrógeno —es decir, los 20 microgramos por metro cúbico de aire que deberían alcanzarse antes del 1 de enero de 2030—, reflejo de la creciente conciencia ambiental y la búsqueda de alternativas prácticas y eficientes para la movilidad urbana, pues está demostrado que este contaminante es emitido al aire urbano principalmente por el tráfico de las áreas urbanas, solicitando la implementación de políticas de mejora de la calidad del aire que reduzcan la presencia de automóviles en las áreas urbanas. La flota de vehículos compartidos no sólo es totalmente respetuosa con el medio ambiente, sino que también incrementa las garantías de seguridad tanto para conductores, pasajeros como demás usuarios de la vía³⁸. Además, se está consolidando como una solución para todas las edades, pues si bien el grueso de usuarios mayoritario sigue situándose en la franja de 25 a 40 años, el grupo que componen los usuarios de 41 a 55 años ya representa un tercio de los mismos y casi 9.000 usuarios activos tienen más de 65 años. La creciente popularidad

34 Según los cálculos de la Asociación Española de la Carretera (AEC). <https://www.aecarretera.com/>

35 Que representan el 65 % de la flota total, cifra que alcanza el 86 % si se les suma los híbridos enchufables, también portadores de la etiqueta 0 de la Dirección General de Tráfico (DGT).

36 Tal y como refleja el *Barómetro del Carsharing*, que tiene por objetivo conocer las opiniones, necesidades e intereses del usuario del coche compartido. <https://ponsmobility.com/el-carsharing-dispara-su-popularidad-en-espana-una-alternativa-sostenible-y-practica-hacia-la-movilidad-sostenible/>

37 Que recoge los datos provisionales de las estaciones oficiales de control de la calidad del aire de quince ciudades que suman once millones de habitantes y una cuarta parte de la población española. En este marco, la organización ha indicado que los niveles más elevados de NO₂ se han registrado durante el año pasado en las estaciones Eixample de Barcelona, Plaza Elíptica de Madrid, Granada Norte, Olivereta de Valencia, Avenida Juan XXIII de Málaga y San Basilio de Murcia, que han tenido una concentración media anual igual o superior a 30 microgramos (de NO₂) por metro cúbico. <https://diariolaley.laleynext.es/di/2025/01/09/ecologistas-dice-que-15-ciudades-superaron-en-2024-el-limite-de-no2-que-la-ue-impondra-en-2030-y-pide-medidas>

38 Ya que el 97 % de la flota dispone de alerta del uso de cinturón en todas las plazas, el 78,30 % cuenta con detector de marcha atrás y el 70 % incorpora sistema de aviso de colisión frontal y detector de señales.

de estos servicios está cambiando la mentalidad de la población, que se replantea la necesidad de un automóvil en propiedad, optando por el *carsharing* como una alternativa más conveniente y económica que refleja un compromiso creciente con la sostenibilidad y la reducción de emisiones contaminantes en las ciudades.

También a nivel corporativo, a través de un programa de *software*, un empleado puede reservar uno de los coches de *carsharing* que están disponibles para un equipo durante el período de tiempo que lo necesite. Los responsables de las flotas de empresa empiezan a ser conscientes del ahorro que ofrece este tipo de fórmulas, si bien a la hora de valorar el potencial de otros medios de transporte alternativo, conviene tener presente que el principal objetivo que persiguen los nuevos modelos de negocio basados en plataformas es lograr la máxima optimización de los recursos y que estos puedan estar al alcance de todos de forma rápida, segura y económica³⁹.

Al margen de los vehículos con licencias VTC o las formas de movilidad basadas en la tecnología, las grandes firmas de *renting* están tratando de explotar otras alternativas que les permitan ser más competitivas. Tales fórmulas pasan por suscribir acuerdos con sus clientes para permitirles que, en determinadas condiciones, puedan “realquilar” sus vehículos y así amortizar la cuota durante el período de tiempo que los vehículos permanecen inmovilizados; o pactar durante campañas concretas la colocación de *corners* de venta en las instalaciones de sus usuarios con el objetivo de seguir incrementando la capilaridad de su red de distribución de vehículos para uso corporativo⁴⁰.

4. EMPLEO DE CALIDAD EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ COMO EXIGENCIA DE LA TRANSICIÓN HACIA LA MOVILIDAD ELÉCTRICA

A nivel nacional, la fabricación de vehículos constituye un pilar fundamental de la economía. Representa aproximadamente el 10 % del Producto Interior Bruto (PIB) y emplea a más de 200.000 personas de manera directa. También cabe apreciar una clara masculinización de este sector en los contratos a tiempo completo, masculinización que no supone una mayor presencia de la mujer en los contratos a tiempo parcial, pues estos son muy reducidos en este sector empresarial, sino una ausencia de la mujer trabajadora en dicho ámbito, con las posibles consecuencias discriminatorias (al menos desde un punto de vista indirecto) que pueden derivarse de las singularidades

39 Cabify es sólo el primer paso de una ambiciosa plataforma de movilidad y servicios que en breve va a incluir la posibilidad de pedir taxis, utilizar medios de transporte alternativos (patinetes) o extenderse a servicios financieros o de distribución, como respuesta a una “tendencia hacia la [...] multimodalidad de transporte”, pago por uso y un sinfín de nuevos servicios. Silveyra, M. (Presidente de Cabify Europa) en la presentación del Quinto Informe del PROYECTO TECHNOS: *Economía de Plataformas, Blockchain y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*. <http://diariolaley.jaley.es/Content/Documento.aspx?params=H4slIAAAAAAEAMtMSbHlczUwMDCONLcWnDVKStKs7Mz7MIAomYGJmBBDLTKI3ykOMqCJtOxJziMB6jilvDUAAAA=WKE>

40 Preysler, C., “El negocio se beneficia de las nuevas formas de movilidad”, *Actualidad económica*, 2019, p. 8.

existentes en cuanto al acceso a la jubilación parcial y al contrato de relevo en el conjunto de la industria manufacturera.

España se posiciona como el segundo mayor productor de vehículos en Europa y el noveno a nivel mundial, con una fuerte orientación hacia los mercados internacionales, ya que más del 80 % de la producción se destina a la exportación. Sin embargo, este sector enfrenta importantes problemas, estructurales y coyunturales, como la transición hacia la movilidad eléctrica, los avances en automatización y la presión de mercados internacionales (fundamentalmente Asia y América del Norte), que exigen una transformación profunda de las cadenas productivas y una recualificación masiva de las personas trabajadoras. A lo anterior se suman los efectos prolongados de la pandemia de COVID-19, que han reducido los niveles de producción y alterado las dinámicas de mercado.

En cuanto hace a su estructura, el sector de la automoción está integrado por empresas robustas y muy productivas, que sin embargo no son más competitivas debido al precio de la energía eléctrica, de los más caros de Europa, o al hecho de que los centros de decisión están en muchos casos fuera del país. En este contexto, las fuerzas sociales y políticas de los diversos territorios autonómicos reivindican que se apoye la competitividad de las plantas de automoción, garantizando los planes industriales de los fabricantes y promoviendo inversiones productivas y logísticas⁴¹, capaces de re-conducir el sector hacia un modelo basado en energías alternativas⁴².

La hoja de ruta del sector se asienta en unos pilares fundamentales que giran en torno a la fabricación inteligente, Big Data, *blockchain*, inteligencia artificial e Industria 4.0, destacando como una de las principales dificultades la falta de mano de obra especializada (fundamentalmente mecánicos y electricistas) que exigen dignificar la formación profesional y dar un impulso definitivo a la formación profesional dual tras la nueva regulación. Con vigencia desde el 29 de mayo de 2024, se han aprobado cuatro Reales Decretos con los que se procede al desarrollo normativo de la Ley de Formación Profesional y, con ello, al impulso de la implantación del sistema dual, con el objetivo de adaptar los

41 A título de ejemplo, el art. 23 del Convenio Colectivo de la empresa IVECO ESPAÑA S.L (Valladolid), BOP Valladolid, núm. 195, de 9 de noviembre de 2024, se propone como objetivos elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa, optimizando la capacidad productiva a través de una serie de instrumentos básicos: inversiones (nuevas tecnologías); adecuación racional de la estructura; nuevos métodos, y como consecuencia de estos, nuevos tiempos resultantes de las mediciones que se efectúen; optimización de las relaciones laborales; programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación; mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo y mayor incentiación económica a través de un sistema de remuneración variable.

42 En tanto hay expertos que señalan que la huella de carbono de un coche eléctrico es mayor que la de uno convencional de combustión si se analiza la trazabilidad de todo el proceso de producción, desde la mina en que se extraen materiales para la fabricación de baterías hasta el desguace. El presidente de la asociación de fabricantes de automóviles de Castilla y León (FACYL) considera que no puede haber "una única solución de movilidad y en el futuro tendrán que convivir diferentes tecnologías", apostando por la teoría de la captación, que consiste en captar el dióxido de carbono de la atmósfera (mediante el uso de energía renovable) y a través de métodos físico-químicos se extrae el carbono y se genera un combustible sintético, líquido, que se puede almacenar y, por tanto, se podrían mantener todas las redes actuales de gasolineras y centros de distribución. Los actuales vehículos de combustión podrían utilizar este nuevo combustible con ligeras modificaciones y aunque se volviera a emitir a la atmósfera, "el balance sería neutro y además no llevaría partículas nitrosas, que son las más perjudiciales para la salud". <http://www.castillayleoneconomica.es/noticia/la-automoci%C3%B3n-en-castilla-y-le%C3%B3n-se-enfrenta-desaf%C3%A9o-como-la-fabricaci%C3%B3n-inteligente-el-veh>

títulos y los cursos de especialización al nuevo sistema de Formación Profesional, que integra, en un sistema único, la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo⁴³ (ahora para el trabajo). La digitalización del sector obliga también a preparar la transición de los talleres de mantenimiento y reparación, a través de las asociaciones profesionales, desde las mecánicas térmicas a las eléctricas⁴⁴ y a los vehículos conectados y autónomos y a la problemática de la recuperación y reciclado de baterías. Los principales retos que deben afrontar en la actualidad las empresas del sector son la digitalización, la evolución tecnológica hacia la fabricación inteligente y avanzar en sistemas de propulsión, ya que la industria se dirige hacia un inminente vehículo conectado y autónomo, aunque quedan muchas cuestiones morales y éticas pendientes de dirimir.

Tales avances tecnológicos inciden de manera considerable en el mercado laboral del sector, ya que las empresas pueden verse abocadas a sustituir a parte de su mano de obra actual por tecnología, reciclar profesionalmente a algunos trabajadores para nuevos empleos y buscar mano de obra altamente cualificada que pueda aplicar, utilizar y adaptar las nuevas tecnologías. En este contexto, la mano de obra de edad avanzada se volverá, si cabe, más vulnerable. A partir de esta premisa, los interlocutores sociales, en colaboración con el gobierno central y los autonómicos, juegan un papel esencial para facilitar la aplicación de medidas en distintos niveles, entre ellos la activación del Mecanismo RED⁴⁵, pues atender estos retos es contribuir a la creación de empleo de calidad (por cuenta propia y por cuenta ajena) y a la reducción del paro, a la vez que la movilidad inteligente y conectada permitirá mejorar la calidad de vida.

Desde el punto de vista empresarial, un instrumento interesante para entender a qué obedece la Orden PJC/1472/2024 es el Dictamen del CESE titulado *“Forjar una nueva estrategia europea en pro del mercado interior: tender puentes entre la competitividad y los retos tecnológicos, sociales y medioambientales de nuestras empresas”*, de 17 de enero de 2024. Un tímido acercamiento a la nueva estrategia empresarial que se considera necesaria para la UE, permite vislumbrar que esta se centra en “desarrollar una economía industrial sólida que sea ecológica, digital, sostenible y justa,

43 El Real Decreto 497/2024 realiza los cambios normativos necesarios en los cursos de especialización de grado medio y superior (ofertas de grado E). A su vez, los Reales Decretos 498/2024; 499/2024 y 500/2024 realizan cambios, respectivamente, en los títulos de formación profesional de grado básico, medio y superior (oferta de grado D). En el curso académico 2024-2025 se han implantado, con carácter general, las ofertas de grado E, a la vez que se ha completado la implantación del primer curso de todos los ciclos formativos de grado D, que es dual, al incorporar una fase de formación en empresa. Por último, el Real Decreto 69/2025, con vigencia a partir del 6 de febrero de 2025, regula los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de formación profesional, en sustitución de los hasta ahora vigentes.

44 La necesidad de nuevos perfiles profesionales adaptados a la automoción eléctrica ha sido abordada por la Fundación 1º de mayo en el proyecto *“Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica”*, presentado en Madrid el 22 de febrero de 2024 en el marco de una Jornada sobre el futuro del vehículo eléctrico y conectado, organizada en colaboración con CCOO Industria.

45 Repárese en que la STS, Cont.-Admtivo, de 22 de abril de 2024 (Rec. 752/2003), ha estimado parcialmente el recurso contencioso-administrativo presentado contra el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED, interpuesto por la representación procesal del sindicato Unión Sindical Obrera, seguido por las trámites del procedimiento especial de los derechos fundamentales de las personas, al excluir de los destinatarios de la copia de la notificación a los sindicatos con representación en la empresa solicitante de las medidas de cierre.

limitar las dependencias excesivas, garantizar el acceso a fuentes seguras y sostenibles de materias primas fundamentales, consolidar el modelo social europeo y defender los derechos humanos fundamentales”. En la misma línea se afirma que, en el contexto de la doble transición ecológica y digital, “el mercado interior y la política industrial de la UE deben favorecer una competitividad inclusiva y sostenible que mantenga un elevado grado de protección social y medioambiental, empleos de calidad y condiciones equitativas y solidarias que preserven el modelo de una economía social de mercado altamente competitiva”. Sin embargo, como han destacado los primeros comentaristas, *a priori*, todo ello parece imposible de realizar, por contradictorio, partiendo de la realidad de las empresas españolas y del contexto global⁴⁶.

El propio CESE, en su Dictamen de 31 de mayo de 2024 sobre la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al noveno informe sobre la cohesión”, reconoce que el proceso de transición hacia una Europa más inteligente y ecológica exigirá enormes esfuerzos por parte de la sociedad en su conjunto y un volumen de inversión sin precedentes. Y, tras afirmar que: “Las regiones cuya base manufacturera es menos competitiva también carecen de inversiones adecuadas en infraestructuras, innovación, educación, seguridad social y otros ámbitos clave”, resalta la “importancia de las inversiones productivas para estimular la competitividad y el crecimiento económico, lo que a su vez tiene un efecto indirecto positivo en la cohesión territorial y social”. De este modo, se considera un factor clave apostar por el crecimiento de las grandes empresas, teniendo en cuenta que estas son capaces de provocar en una determinada región “un efecto en cascada a lo largo de toda su cadena de suministro, lo que genera también crecimiento para las pymes de su ecosistema”.

5. LAS PECULIARIDADES DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS COMO “CADENA DE VALOR” Y EJE VERTEBRADOR DE UNA AMPLIA RED DE PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y SERVICIOS

El Preámbulo de la Orden Ministerial de 26 de diciembre de 2024 citada insiste en destacar cómo en el proceso de producción de vehículos existen diferentes etapas: desde la fabricación de los diferentes componentes (motores, sistemas eléctricos, estructura externa e interna del vehículo), el ensamblaje

46 Nuestras empresas no pueden ser competitivas si compiten con las de países en los que no se respetan los derechos humanos fundamentales, no adoptan ninguna medida para avanzar en la denominada transición ecológica, no existe una protección social adecuada y los costes laborales son muchísimo más baratos. Además, muchos de estos países están invirtiendo en la investigación sobre nuevas tecnologías y digitalización, superando ya en muchos ámbitos a la Unión Europea, como sucede en el sector automovilístico. Según el Índice Mundial de Innovación (GII), de 2024, España ocupa la 28ª posición entre 133 países, y en la región Europea, la 17ª posición. Arrieta Idiaquez, F.J., “Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor”, *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024.

de los componentes para obtener el producto final, hasta la comprobación del cumplimiento de los estándares de seguridad, emisiones o calidad.

De este modo, la situación del sector impacta directamente en la actividad de las grandes empresas de fabricación y se extiende a su vez, de manera profunda y extensa, al tejido industrial regional y nacional. Así, la situación descrita, caracterizada por cambios, previsiblemente permanentes, que se traducen en el descenso de producción de vehículos de combustión, sostenida en un periodo de tiempo prolongado, es capaz de generar efectos económicos y sociales devastadores, por cuanto la actividad principal de fabricación de vehículos actúa como eje vertebrador de una amplia red de proveedores, contratistas y servicios, todos los cuales dependen estrechamente de su continuidad operativa.

A los efectos del Mecanismo RED recién activado, la norma define lo que se entiende por “cadena de valor”, pues, partiendo de su consideración como concepto jurídicamente indeterminado, recuerda su plasmación normativa en otras disposiciones recientes, como el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su *“Guía General para el Desarrollo de Cadenas de Valor, Cómo crear empleo y mejores condiciones de trabajo en sectores objetivos”* entiende por “cadena de valor” la serie de actividades necesarias para llevar un producto o servicio desde su concepción hasta el consumidor final, incluyendo diseño, producción, comercialización, distribución y servicios de apoyo, así como su disposición final tras su uso. Estas actividades pueden ser realizadas por una única empresa o por varias, a nivel local o global. En este contexto, el enfoque de la OIT hacia las cadenas de valor está orientado al desarrollo social y económico, destacando su potencial para mejorar la productividad, generar empleo y fomentar el crecimiento dentro de los sistemas de mercado, en contraste con la perspectiva meramente logística de las cadenas de suministro. A partir de este enfoque, tomando como referencia la sistemática adoptada en el Real Decreto-ley 30/2020, se define como empresa del sector de la fabricación de vehículos de motor a aquella cuya actividad se clasifique en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) previsto en el anexo I de la Orden⁴⁷, en el momento de su entrada en vigor. Y, a su vez, incluye dentro de la categoría de empresas integrantes de la cadena de valor a aquellas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en el Anexo II (Actividad económica 2910 Fabricación de vehículos de motor; 2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques; 2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor; 2932 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor; 2229 Fabricación de otros productos de plástico; 4531 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor; 5210 Depósito y almacenamiento; 5221 Actividades anexas al transporte terrestre; 8121 Limpieza general de edificios; 8292 Actividades de envasado y empaquetado) y en las que, además, su facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un cuarenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas dedicadas a la fabricación de vehículos.

47 Actividad económica 2910: Fabricación de vehículos de motor.

6. LA DOBLE MÉTRICA QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS DEL SECTOR PARA BENEFICIARSE DE LAS MEDIDAS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

El art. 47 bis.1.b) ET establece, como una de las modalidades del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización, la modalidad sectorial cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Es por ello que, frente a la modalidad cíclica —diseñada para cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización— la sectorial responde de forma más ajustada a las situaciones de necesidad descritas en el sector analizado.

A la hora de definir cuáles son las empresas que se están viendo seriamente afectadas con esta situación, la norma utiliza una “doble métrica” que deberán cumplir las citadas empresas para poder beneficiarse del Mecanismo RED recién activado. En primer lugar, se tendrá en cuenta si son empresas que, afectadas por la pérdida de producción de vehículos de combustión sostenida en el tiempo, han visto disminuida su actividad de manera permanente. Este requisito se entenderá cumplido cuando se haya producido *“una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de sus personas trabajadoras superior al 25 %”* en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de este acuerdo (1 de enero de 2025).

No obstante, y al tiempo, se quiere premiar a aquellas empresas del sector que, pese a esta situación adversa, están haciendo un esfuerzo por mantener la plantilla, agotando los mecanismos de protección del empleo por causas productivas ya en vigor, como son los expedientes de regulación de empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, a la espera de que se incremente la demanda de vehículos de movilidad más sostenible, para poder recuperar más actividad y pasar a producir de forma estable este tipo de vehículos. En concreto, este requisito se entenderá cumplido *“cuando la empresa haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social”* durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el 1 de enero de 2025.

7. APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS MEDIDAS PROPIAS DEL MECANISMO RED SECTORIAL

Podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial:

- a. Las empresas cuya actividad se clasifique a fecha de 30 de noviembre de 2024 en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas —CNAE-2009— que figura en el anexo I (esto es, fabricación de vehículos a motor) respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, cuando se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 % y la misma haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de la Orden Ministerial (1 de enero de 2025).
- b. Las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas —CNAE-2009— que figuren en el Anexo II a la fecha ya indicada y que sean integrantes de la cadena de valor, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas.

Dicho mecanismo permanecerá activado entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa. Los entes que apliquen este Mecanismo RED se comprometen a no llevar a cabo despidos ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurren causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas ETOP, de las personas trabajadoras afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los dos años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas.

En el caso de contratos fijos-discontinuos, dichas causas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento. No obstante, dicha previsión debe analizarse con cautela, pues, como ya han señalado algunos comentaristas de la norma, además de resultar, *a priori*, contraria a la libertad de empresa, resulta contradictoria con el principio de conservación del negocio jurídico, en tanto en cuanto se impide a las empresas que adopten las medidas de flexibilidad que mejor se ajusten para garantizar su viabilidad. Es más, también deberá tenerse en cuenta que el hecho de que se forme a los trabajadores durante un periodo de ERTE, no impide que posteriormente se produzcan otras causas ETOP que pudieran justificar ERTes de distinta índole e incluso despidos, que en determinadas circunstancias pudieran ser necesarios, precisamente, para mantener

la viabilidad de las empresas e incluso para no cerrarlas o deslocalizarlas⁴⁸. Por último, en el caso de las cooperativas, establece la norma que las asambleas generales de éstas se comprometerán a no hacer uso de la habilitación recogida en el art. 85.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (debiendo entender que dicha referencia resulta aplicable también a sus homónimas autonómicas), para reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas ETOP, lo cual, dicho sea de paso, choca con las potestades de autogestión y autorregulación de dichos entes.

8. LOS PLANES DE RECUALIFICACIÓN DEL PERSONAL COMO REQUISITO SINE QUA NON DE LA MODALIDAD SECTORIAL DEL MECANISMO RED Y OTRAS MEDIDAS ALTERNATIVAS

Para garantizar el mantenimiento del empleo de calidad durante esta transición justa hacia la movilidad eléctrica resulta imprescindible adoptar estrategias que fomenten la adaptación y el desarrollo de competencias, así como la diversificación de la producción. Para ello resulta fundamental la puesta en marcha, a través del diálogo social y utilizando todas las herramientas que facilita la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, de programas de formación sectoriales para el empleo, orientados tanto a las personas que trabajan en la industria del automóvil como a las que pretenden acceder a ella, para dotarlas de las competencias necesarias para poder trabajar no solo en la producción sino también en el mantenimiento de vehículos eléctricos⁴⁹.

A este respecto resulta fundamental el establecimiento de convenios entre las empresas y las instituciones educativas y centros de investigación para desarrollar programas de cualificación específicos para el sector de la automoción, que deben dirigirse también a personas que están en situación de desempleo. Las empresas, con ayudas públicas, deberán realizar las inversiones necesarias para implementar sus propios programas de formación, negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, para que toda la plantilla puede actualizarse y recualificarse. Y aunque el Mecanismo RED puede ser activado en su modalidad sectorial para la recualificación y estabilización por razones de transición ecológica, su regulación legal y reglamentaria no contiene indicaciones que conecten con la Estrategia de Transición Justa (Componente 10 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia). A lo sumo es posible reparar en las fuentes posibles de

48 Arrieta Idiaquez, F.J., "Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor", *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024.

49 FUNDACIÓN 1º MAYO: *Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica*, 2024, p. 72.

financiación del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que se mencionan en el art. 26 Real Decreto 608/2023; pues su apartado d) alude a los instrumentos de financiación de la Unión Europea⁵⁰.

Como recuerda el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones *“Una transición justa para todas las regiones de la UE”*, de 8 de octubre de 2024, la transición de la UE hacia una economía sostenible y climáticamente neutra plantea retos cada vez más profundos a las regiones, los trabajadores, las industrias y la sociedad europea en general, matizando que este problema, en particular en las regiones dependientes de los combustibles fósiles y de las industrias de gran consumo de energía, representa un reto importante para la base económica y social tradicional de muchos territorios. Es más, no todos los territorios parten de la misma base y tienen diferentes fortalezas y vulnerabilidades, así como diversas capacidades administrativas para hacer frente a esta doble transición, por lo cual se deben adoptar medidas específicas dirigidas a prestar apoyo a las zonas más vulnerables, “desde las regiones carboníferas hasta aquellas con industrias de automoción”, sobre la base de indicadores neutros, definidos a escala europea, que permitan incluir todos los tipos de retos relacionados con la transición. Es más, pide que se elaboren mecanismos de apoyo específicos para las regiones menos desarrolladas que aborden de forma particular sus singulares retos y oportunidades en la doble transición hacia la digitalización y la descarbonización, al tiempo que concreta que “estos mecanismos deben incluir programas de formación adaptados para que las partes locales interesadas mejoren sus capacidades administrativas y su preparación de cara a la transición”. En ese sentido, hace hincapié “en la importancia de integrar las iniciativas de reciclaje y perfeccionamiento profesionales en los planes de transición para las industrias de gran consumo de energía”, señalando que “estas iniciativas deben incluir asociaciones con instituciones educativas y centros de formación profesional que proporcionen las capacidades y cualificaciones pertinentes a los trabajadores desplazados por la transición”.

A nivel interno, a partir de tal premisa general y al objeto de materializar el Mecanismo RED sectorial analizado, la norma reguladora también considera “imprescindible” que las empresas dispongan de herramientas para asegurar la recualificación de las personas a su servicio, de forma que puedan seguir formando parte de un sector en evolución. Es por ello que las empresas solicitantes deberán acompañar un “plan de recualificación” de sus personas trabajadoras. Dicho plan debe tener por objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. En concreto, las acciones formativas deben ir dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas ante el cambio del sistema productivo y ajustarse a lo establecido en la Disposición Adicional 25ª ET y en el Real Decreto 608/2023. El preámbulo de dicha norma reglamentaria recuerda que en el ámbito de la modalidad sectorial, la empresa deberá presentar una propuesta de plan de recualificación en la comunicación inicial (art. 6), cuyo contenido deberá ser concretado en el acuerdo (art. 11) o en la comunicación empresarial de finalización (art. 14).

50 Miñarro Yanini, M., “Las pretendidas “transiciones gemelas” ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 156, 2023, p. 92.

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*”. Como con acierto ha destacado la doctrina, la formación a la que parece hacer referencia la norma debe estar orientada a atender las necesidades o carencias de la empresa en cuestión con respecto a las cualificaciones con las que cuentan, o justamente lo contrario, carecen, sus trabajadores. Por tanto, qué duda cabe que hoy en día las competencias que más demandan las organizaciones, tal y como apunta el legislador, son las digitales⁵¹.

En el sector de fabricación de vehículos, las acciones formativas deberán estar relacionadas, entre otros, con los cambios permanentes derivados de la transición tecnológica, tales como el uso de nuevas tecnologías o la fabricación de vehículos híbridos y eléctricos. Es más, con el objetivo de garantizar que las necesidades de recualificación y los procesos de transición profesional se adecúan a los cambios permanentes que experimenta el sector, en el plan de recualificación se tienen que concretar las líneas directrices de las acciones formativas que deberán llevarse a cabo, tales como “*las competencias a adquirir, el programa de formación, los módulos concretos de las acciones formativas o el número de horas de la formación*”. Para asegurar estos fines, el plan de recualificación deberá ser remitido a las Secretarías de Estado de Trabajo, Seguridad Social y Pensiones y de Economía y Apoyo a la Empresa para su validación. Las personas titulares de dichos ministerios podrán, a propuesta conjunta y en un plazo máximo de quince días naturales desde la recepción del plan, acordar su elevación con propuestas de cambio concretas para que sea informado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera acordado la elevación del plan de recualificación a dicha Comisión éste se entenderá validado automáticamente.

No está de más recordar en este momento cómo, a tal efecto, puede resultar fundamental el potencial de las microformaciones, dirigidas a la acreditación parcial de competencias como paso previo a la obtención de sucesivas acreditaciones y titulaciones de mayor nivel, con valor en el mercado de trabajo⁵². De hecho, tal y como establece el art. 20.2 Real Decreto 608/2023, 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

51 Dormido Abril, J., “Las Microcredenciales como acción formativa ¿válida? en la reestructuración empresarial”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 9, 2024, p. 138.

52 Un apunte de su potencial en el sector de la industria automotriz puede verse en mi ensayo Martínez Barroso, M.^ªR. “Empleo de calidad en los sectores de economía verde: transporte y movilidad e industria automotriz”, en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, S., Dir. y Álvarez Cuesta, H., Dirs.), *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, Colex, Madrid, 2024, pp. 273-302.

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 normas⁵³, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada, debiendo establecerse los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

La indeterminación normativa parece que deja en manos de los interlocutores sociales la delimitación de cuántas horas pueden ser consideradas válidas para que la empresa cumpla con las exigencias legales en lo que se refiere a esta cuestión y, por ende, pueda obtener los beneficios que el legislador le otorga a la vez que cabe cuestionarse si la empresa puede asumir el papel de formadora o si, por el contrario, debe acudir a una entidad ajena o externa, necesariamente. Lo que sí está claro es que 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, debiendo respetarse en todo caso los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Como se anticipó, las empresas que desarrollen tales acciones formativas 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 art. 9.7 Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Al objeto de verificar su correcta aplicación, la TGSS comunicará al SEPE 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, y este verificará la realización de las mismas, conforme a todos los requisitos establecidos. Cuando de la verificación realizada se deduzca que no se han realizado, la TGSS 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, si bien 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 (art. 20.5 Real Decreto 608/2023).

Asimismo, la propia negociación colectiva ofrece ya ejemplos de cláusulas convencionales en las que empresas punteras del sector automovilístico se comprometen a *“definir el Plan de Formación necesario para formar a la plantilla con las competencias necesarias, y preparar y adaptar a las personas trabajadoras para el desarrollo y fabricación del vehículo eléctrico, así como para abordar el proceso de transformación, como consecuencia de la apuesta por la electromovilidad sostenible”*⁵⁴. Con el fin de asegurar las competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, así como para posibilitar el desarrollo profesional de los empleados y empleadas, las empresas del sector organizan cursos de formación a los que pueden asistir todas las

53 Sobre la obligación estatutaria de que las empresas que inicien un proceso de reestructuración deban programar una actividad formativa para sus trabajadores vid., por todos, Requena Montes, Ó., “La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo”, *Noticias CIELO*, núm. 2, 2021 y Dormido Abril, J., “Las Microcredenciales como acción formativa ¿válida? en la reestructuración empresarial”, cit., pp. 125-146.

54 Art. 66 del XX Convenio Colectivo de la Empresa Seat, S.A. (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

personas que, de acuerdo con su jefatura, lo requieran y siempre que existan plazas disponibles⁵⁵. En otros casos, se especifican los objetivos de dichos planes de formación continua, entre los que figuran, “contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa” y con ello, el mantenimiento del empleo; “adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo”, adaptando dicha formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos, contemplando incluso, en el caso del Convenio Colectivo de Renault, la creación de “Escuelas de reciclaje” para los trabajadores mayores de 50 años que prestan sus servicios en las cadenas de montaje a fin de capacitarles para el desempeño de otro tipo de tareas⁵⁶.

Desde la doctrina, se han apuntado otras alternativas a los ERTE, como son los permisos para la formación. De hecho, apenas una semana antes de la publicación de la Orden PJC/1472/2024, se publicó en el BOE la Resolución de 21 de noviembre de 2024, del SEPE, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2025⁵⁷. Y ello porque la formación en el trabajo juega un papel esencial en la articulación de los cambios que deben producirse en el modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad. Para ello, según establece la Resolución del SEPE mencionada “el sistema de formación en el trabajo debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad”. De hecho, el objeto de esta Resolución es establecer “medidas en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación en el Trabajo, que posibiliten y faciliten la ejecución de la formación de las personas trabajadoras, optimizando su empleabilidad y contribuyendo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas” (art. 1.1).

La digitalización para ofrecer la formación es una de las grandes apuestas, como lo demuestra el hecho de que la Resolución regule la utilización del aula virtual como formación presencial (art. 2) o el que se reconozca a las personas trabajadoras el derecho a solicitar a sus empresas permisos individuales de formación para posibilitarles la asistencia a las acciones formativas impartidas mediante aula virtual o sistema bimodal (cfr. Disposición Adicional 1ª). Desde luego, como se ha precisado por cierto sector doctrinal, habría que analizar si en lugar de costear el desempleo de los trabajadores

55 Para un análisis más detenido de la práctica convencional en tal sentido procede hacer remisión a Márquez Prieto, A., “Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica”, en AAVV. (Monereo Pérez, J. L., Coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2024, pp. 199-215 o un trabajo de mi autoría de reciente publicación, Martínez Barroso, M.ªR., “La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 14, núm. Extraordinario 7, 2024 (Ejemplar dedicado a: III Jornadas de impulso de la Declaración de Oñati de 2019. Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios). <https://opo.ijsj.net/index.php/osls/article/view/2039>

56 Art. 42 del Convenio colectivo de Renault España, S.A. (BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 2021).

57 BOE de 19 de diciembre de 2024.

que queden en ERTE en virtud de la Orden PJC/1472/2024 no sería más rentable que se financiara con dinero público esta formación⁵⁸.

9. AYUDAS AUTONÓMICAS “COMPLEMENTARIAS” A TRAVÉS DE SUBVENCIONES DIRECTAS PARA LAS PERSONAS QUE SE ADHIERAN AL MECANISMO RED ESTATAL. EL EJEMPLO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

A punto de finalizar el año, por Decreto 202/2024, de 30 de diciembre, del Consell, se han aprobado las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a complementar las prestaciones del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo para el sector de la automoción de la Comunidad Valenciana⁵⁹. La industria del automóvil representa un 8 % del PIB de dicha comunidad autónoma y casi el 16 % de las exportaciones, con una facturación anual de 8.500 millones de euros. Proporciona empleo directo a unas 30.000 personas, lo que supone alrededor del 6 % de la población activa de la Comunidad Valenciana. Como en el resto de España, este sector clave de la economía autonómica afronta un periodo de transición marcado por las disrupciones tecnológicas en la movilidad y conectividad de los vehículos. En particular, la electrificación y la necesidad de implementar nuevas tecnologías digitales en el proceso de producción determinan un cambio de paradigma. No obstante, este ya de por sí complejo escenario, se ha visto aún más comprometido por los efectos del reciente episodio de lluvias torrenciales derivadas de una DANA en dicha región, que ha tenido un particular impacto en el sector por la residencia de muchos trabajadores y la elevada concentración de empresas en algunos de los municipios afectados.

Tal y como indica el Preámbulo de la disposición normativa autonómica, para superar con éxito este periodo de transición, se hace necesario abordar de forma inmediata los retos que plantea, a fin de que el sector salga reforzado y con liderazgo en un escenario de competitividad cada vez más global y exigente. En este proceso, “*la formación, recualificación, especialización, recolocación y preparación del capital humano devienen aspectos esenciales*”.

Consciente de esta situación, la Generalitat constituyó la “*Mesa de Trabajo del Sector de la Automoción*” (integrada por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos del sector, el clúster de la Automoción y la Movilidad Valenciana y otros actores clave) como una plataforma de

58 Arrieta Idiaquez, F.J., “Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor”, *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024.

59 DOGV de 31 de diciembre de 2024.

colaboración público privada para abordar las necesidades del sector desde múltiples perspectivas, buscando soluciones consensuadas y alineadas con la realidad global que aseguren la continuidad del sector, la protección del empleo y la competitividad de la industria valenciana para situarse como un polo sectorial y un enclave de referencia de movilidad e innovación a medio plazo. En el marco de dicha Mesa de Trabajo, a partir de un diagnóstico exhaustivo de la situación y necesidades, con la pertinente evaluación de impacto, se ha elaborado un mapa de riesgos que justifica la puesta en marcha un “*Plan de choque hasta 2027*” centrado en el apoyo económico a los trabajadores, que temporalmente se verán afectados por los bajos niveles de actividad.

Al concurrir razones de interés “*público, económico y social*” se ha decidido que tales subvenciones se concedan de forma directa, “*durante 2 años*”, para paliar el menoscabo económico que sufrirán las personas trabajadoras afectadas, como consecuencia de la suspensión de sus contratos por las necesidades de transformación y recualificación en el sector. Y dado que, en principio, todos los afectados tendrán derecho a la ayuda (salvo los pluriempleados)⁶⁰, se justifica la improcedencia de establecer criterios de prelación, inherentes a cualquier procedimiento de concurrencia competitiva.

En la Comunidad Valenciana, a la que sin duda seguirán otras, el carácter singular de estas subvenciones responde a una coyuntura de carácter excepcional, significativamente agravada por la DANA, que provocará la suspensión de los contratos de los trabajadores afectados durante un dilatado periodo de tiempo. En concreto, podrán beneficiarse de estas ayudas los trabajadores adheridos al Mecanismo RED activado mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, que figuren de alta en un código de cuenta de cotización (CCC) a la Seguridad Social correspondiente a alguna provincia de la Comunidad Valenciana (aunque las mercantiles empleadoras no estén al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social y del pago de obligaciones por reintegro de subvenciones)⁶¹ y el periodo subvencionable comprenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta la desactivación del Mecanismo RED, que como máximo podrá extenderse (prórrogas incluidas) hasta el 31 de diciembre de 2026; retrotrayéndose los efectos económicos de la ayuda a la fecha de adhesión del trabajador a dicho Mecanismo.

El importe global máximo de estas ayudas asciende a 35.200.000 euros, con la siguiente distribución anual estimada: año 2025: 13.200.000; año 2026: 17.600.000 y año 2027: 4.400.000 euros, que se imputarán a la línea de subvención que se habilite, mediante la correspondiente modificación presupuestaria, quedando condicionada a la existencia de crédito “*adecuado y suficiente*”, lo cual, dicho sea de paso, no deja de suscitar cierta perplejidad. Por lo que se refiere a la cuantía de la ayuda, se regula su importe en función de que la medida adoptada sea la suspensión del contrato de trabajo (en función de una escala tasada de rangos salariales) o la reducción de jornada, en cuyo caso los importes de la ayuda se reducen de forma proporcional, teniendo en cuenta que la suma

60 Ex art. 4 Decreto 202/2024, de 30 de diciembre, no se tendrá derecho a la ayuda durante los periodos en que, además de en la empresa que haya solicitado su adhesión al Mecanismo RED, el trabajador figure de alta en otra empresa.

61 En aplicación de la Disposición Transitoria 9ª Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

de la prestación del Mecanismo RED y de la ayuda autonómica no podrá superar mensualmente la retribución que el trabajador percibiría en activo. Este límite mensual se calculará dividiendo entre 12 los rendimientos íntegros del trabajo que en 2024 se hubieran percibido en la empresa que solicite su adhesión al Mecanismo RED, sin tener en cuenta el tiempo en que el contrato de trabajo haya estado suspendido por cualquier causa legalmente establecida y, en todo caso, efectuando una proyección a 12 meses, aunque el trabajador haya estado de alta en la empresa un periodo inferior.

La gestión de las ayudas se realizará por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA), preferentemente a través del procedimiento telemático “EMERED 2025 Ayuda Mecanismo RED sector automoción”, que se habilitará al efecto⁶². En el documento telemático de solicitud está prevista la concesión de una autorización expresa para que dicho órgano gestor recabe, a través de la Plataforma Autonómica de Intermediación (PAI) y otros sistemas habilitados al efecto, o directamente del SEPE o de las empresas empleadoras, según corresponda, la información relativa a: a) Identidad de la persona trabajadora y, en su caso, de su representante. b) Vida laboral y CCC en el que figuran de alta. c) Importe de la prestación, tipo de medida autorizada y número de días de adhesión efectiva al Mecanismo RED. d) Retribuciones totales que hubiera percibido en 2024. e) Cualquier otra información estrictamente necesaria para gestionar la subvención. La comunicación de datos y autorizaciones previstas podrán efectuarse desde el 3 de marzo hasta el 15 de septiembre de 2025, teniendo en cuenta que el incumplimiento de esta obligación o su cumplimiento extemporáneo determinarán la pérdida total del derecho de cobro de la subvención.

La competencia para resolver corresponde al director general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, quien dispone de 3 meses, desde que reciba la información necesaria para acreditar los requisitos exigidos y determinar el importe de la ayuda, para resolver y publicar las resoluciones. El pago de la subvención está previsto que se realice una vez acreditados los requisitos exigidos, a medida que el SEPE certifique el número de días que los beneficiarios han figurado adheridos efectivamente al Mecanismo RED, dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2026⁶³.

Además de las obligaciones generales establecidas en el art. 14 Ley 38/2003, general de subvenciones, las personas beneficiarias deben facilitar cuanta información relacionada con la ayuda le sea requerida; comunicar cualquier variación de las condiciones que determinaron la concesión de la subvención y someterse a las actuaciones de control financiero previstas tanto por la normativa estatal como autonómica, con la pertinente obligación de reintegro (total o parcial) en caso de percepción indebida. En particular, procederá el reintegro total si se declara judicialmente “*la nulidad de la suspensión del contrato de trabajo o de la reducción de la jornada*”.

62 Los beneficiarios deberán comunicar a LABORA la cuenta bancaria en la que quieren que se efectúen los pagos de la subvención, pero con carácter previo a esta comunicación, deberán haber dado de alta la cuenta bancaria en la Base de Datos Corporativa de la Generalitat (BDC), preferentemente a través del procedimiento telemático PROPER: Procedimiento para tramitar las altas, modificaciones y bajas de las domiciliaciones bancarias (Domiciliación bancaria). Trámite automatizado. –GVA.E5– Generalitat Valenciana.

63 Cada año se pagarán las ayudas que correspondan como máximo hasta el 30 de septiembre y las que queden pendientes del año anterior.

Por último, en cuanto al régimen de compatibilidad, la norma autonómica declara que estas ayudas son compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualquier administración o ente público o privado, nacional, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

10. CONSIDERACIÓN FINAL

La transición energética es el pilar fundamental de la transformación del modelo productivo español, que exige una resiliencia o adaptación al cambio climático, entendida como la reducción de la vulnerabilidad de los sistemas naturales y humanos respecto de los efectos actuales o esperados del cambio climático y que exige un fomento de la cultura ciudadana respecto a la transición ecológica, la democratización de la economía y la justicia social. A nivel interno es la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (LCCTE), la que debe permitir la consecución de los objetivos y compromisos asumidos por nuestro país ante la UE y las Naciones Unidas, debiendo ser entendida como una oportunidad⁶⁴ para todos y, especialmente, para aquellos sectores de la economía más afectados por la norma, para reformular y adecuar los patrones y conductas existentes a un modelo más respetuoso con el entorno y el clima. Al respecto, los medios se han hecho eco durante los últimos años de la trascendencia y magnitud, social y económica, que representa la LCCTE, así como del necesario consenso que esta materia debe representar entre los sectores involucrados, dado que se requieren cambios que impliquen profundas reducciones de las emisiones de CO₂ en todos los sectores. A nivel global, España está situada en una posición favorable porque dispone de recursos renovables, tecnologías propias y capacidad industrial para afrontar los retos y convertirlos en oportunidades de creación de empleo, si bien sigue siendo uno de los países industrializados donde más han aumentado las emisiones desde 1990, por lo cual sigue necesitando un importante esfuerzo para llegar a los objetivos de reducción de emisiones para 2030. Por tanto, resulta inaplazable una planificación del sistema energético con mayor penetración de energías renovables (eléctricas y térmicas) para 2030 que avance en la descarbonización de todos los sectores. Por grupos de actividad, la energía es el sector con mayor responsabilidad en el conjunto de las emisiones y el “auténtico nudo gordiano”, ya que en 2018 representaron el 75,1 % del total sin incluir los sumideros. Las mayores emisiones se deben a la generación de electricidad y al transporte por carretera, mientras el resto corresponde a las refinerías de petróleo, consumos energéticos de la industria, transporte aéreo interior, usos residenciales (sobre todo calefacción y agua caliente sanitaria) y servicios⁶⁵.

64 De Visa Cases, M., “Cambio climático y transición energética: una oportunidad hacia el nuevo paradigma sostenible”, *Diario La Ley*, núm. 9331, 2019.

65 Los procesos industriales distintos a la combustión como la producción de cemento, la industria química y metalúrgica, representaron el 8,6 % de las emisiones en 2018; mientras que la agricultura y ganadería representan el 12,1 % del total de las emisiones de dióxido de carbono equivalente. Por último, los residuos suponen el 4,2 % del total de las emisiones de CO₂ o equivalente, entre las cuales, las emisiones de metano son las más importantes. CC00: *Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España 1990-2018*.

La activación del Mecanismo Red en su modalidad sectorial proporciona a todas las empresas relacionadas con la fabricación de vehículos de motor, bien directamente o a través de toda la cadena de valor, siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España, la necesaria flexibilidad para adaptarse a la nueva situación transicional, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de transformación del sector. Ello permitirá la cualificación y la recualificación de las personas trabajadoras, lo que contribuirá a sentar una de las bases para fortalecer la competitividad de las empresas afectadas por este proceso de cambios y posicionarlas adecuadamente para las necesidades futuras de producción. Es más, actualizar sus cualificaciones y adquirir nuevas competencias resultará clave no solo para que las personas que trabajan en el sector mantengan su empleo sino también para las que quieran incorporarse a trabajar en él⁶⁶.

11. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H., "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 469, 2022.

Arrieta Idiaquez, F.J., "Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor", *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024. <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/>

Asociación española de fabricantes de automóviles y camiones (ANFAC), *Informe anual 2022*.

Beltran de Heredia Ruiz, I., "Nueva reforma laboral 2021 (Real Decreto-ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo régimen jurídico de los ERTE (art. 47 ET) y ERTE Mecanismo RED (art. 47.bis ET)". Una mirada crítica a las relaciones laborales, publicado el 3 de enero de 2022.

Cano Galán Y., "El Mecanismo RED", *Revista de Derecho Laboral vLex*. Monográfico: *Reforma Laboral 2022*, núm. 5, 2022.

Castro Franco, A., *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, Eolas, León, 2023.

Conde Colmenero, P., "Necesario y urgente refuerzo de la sostenibilidad en el sector del transporte de mercancías por carretera: mejora de las condiciones laborales y la protección social de las personas trabajadoras (particular referencia al desplazamiento de quienes conducen)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 471, 2022.

Conde Colmenero, P., "Transporte de mercancías por carretera y transición ecológica socialmente justa: retos, avances y propuestas de mejora", *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, núm. 14, 2024.

Cavas Martínez, F., "El refuerzo de los ERTE como garantía de estabilidad del empleo en la nueva Reforma Laboral 2021". *NET21*, publicado el 11 de enero de 2022.

66 Asociación española de fabricantes de automóviles y camiones (ANFAC): *Informe anual 2022*.

LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED EN EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR

- Chacartegui Jávega, C., "La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.): *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2021.
- Cruz Villalón, J., "El Sistema RED de regulación temporal de empleo". *Briefs de la AEDTSS*, núm. 15, 2022.
- De Visa Cases, M., "Cambio climático y transición energética: una oportunidad hacia el nuevo paradigma sostenible", *Diario La Ley*, núm. 9331, 2019.
- Dormido Abril, J., "Las Microcredenciales como acción formativa ¿válida? en la reestructuración empresarial", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 9, 2024.
- Fundación 1º Mayo, *Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica*, 2024. <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/>
- Márquez Prieto, A., "Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica", en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2024.
- Martínez Barroso, M.ªR., "Refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios", *Briefs AEDTSS*, núm. 16, 2022.
- Martínez Barroso, M.ªR., "Empleo de calidad en los sectores de economía verde: transporte y movilidad e industria automotriz", en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, S., Dir. y Álvarez Cuesta, H., Dirs.), *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, Colex, Madrid, 2024.
- Martínez Barroso, M.ªR., "La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas", *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 14, núm. extraordinario 7, 2024 (Ejemplar dedicado a: III Jornadas de impulso de la Declaración de Oñati de 2019. Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios). <https://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/2039>
- Martínez Mateo, C.J., "Mecanismo RED como el paradigma de apoyo europeo a la creación de empleo en España", *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, Vol. IX, núm. 2, 2024.
- Miñarro Yanini, M., "Las pretendidas "transiciones gemelas" ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 156, 2023.
- Monereo Pérez, J.L y Ortega Lozano, P.G., "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes)", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, 2022.
- Preysler, C., "El negocio se beneficia de las nuevas formas de movilidad", *Actualidad económica*, 2019.
- Requena Montes, Ó., "La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo", *Noticias CIELO*, núm. 2, 2021.

LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED EN EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR

Rojas Rivero, G.P., "La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro", en AA.VV. (Sanguinetti Raymond, W. y Vivero Serrano, J.B., Dirs.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022.

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

Salas Porras, M., "Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral", en AA.VV. (Guerrero Padrón, T., Dir.): *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024.

Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J.C., "Los expedientes temporales de regulación de empleo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia).