



REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 5, n.º 5, enero-junio, 2022, 51-68

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: 10.47308/rdpt.v5i5.602

ESPAÑA APUESTA POR TRANSICIONES SOSTENIBLES: EL MECANISMO RED EN LA REFORMA LABORAL DE 2021-2022

SPAIN BETS ON SUSTAINABLE TRANSITIONS: THE RED MECHANISM IN 2021-2022 LABOR REFORM

STEFANO BINI

Universidad de Córdoba
(Córdoba, España)

Contacto: sbini@uco.es

<https://orcid.org/0000-0003-2268-3335>

RESUMEN

El artículo propone un estudio crítico sobre un perfil específico de la reforma laboral, recientemente introducida en el ordenamiento jurídico español: el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo, instrumento innovador para la gestión inclusiva de las transiciones profesionales. Asimismo, se presta especial atención al papel clave de la formación y de la recualificación de las personas que trabajan.

Palabras clave: España; reforma laboral; formación profesional; transición; inclusión; Mecanismo RED.

ABSTRACT

The article proposes a critical study on the specific profile of the labor reform recently introduced in the Spanish legal order: the RED Mechanism of employment flexibility and stabilization, an innovative instrument for the management of professional transitions. Furthermore, special attention is given to the key role of the formation and requalification of those persons who work.

Key words: Spain; labor reform; professional training; transition; inclusion, RED Mechanism.

Recibido: 07/06/2022 Aceptado: 17/06/2022

1. INTRODUCCIÓN

A finales del 2021, el ordenamiento jurídico español conoció una importante reforma laboral que, como ha sido destacado en la doctrina, «pretende ubicarse en la categoría de las grandes reformas acometidas en nuestra normativa laboral desde la instauración de nuestro modelo constitucional de relaciones laborales» (Cruz, 2022b, p. 11).

Se trata, de hecho, de una intervención significativa por su contenido y su método. Efectivamente, el Real Decreto-Ley 32/2021, del 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 (en adelante RDL 32/2021), además de ser importante por sus líneas de intervención, adquiere relevancia por ser fruto de un diálogo social que ha visto a las partes sociales protagonistas en un virtuoso camino de participación.

Al respecto, el presente estudio propone una reflexión centrada en un perfil específico de la reforma: el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo, y dedica especial atención a su modalidad

sectorial. Se trata de una herramienta diseñada con la finalidad de permitir el acompañamiento de las empresas en procesos de transición, de modo que se favorezca el mantenimiento del empleo, a través de una importante apuesta por la recalificación —y, en general, la formación— profesional de las trabajadoras y los trabajadores de los sectores más significativamente afectados por las transformaciones contemporáneas (en particular, la transformación digital).

La introducción en el ordenamiento jurídico español de tal instrumento parece representar una contribución importante, en consideración, sobre todo, del impacto virtuoso que puede producir en términos de disminución de los efectos negativos de la digitalización de los modelos productivos. Se hace aquí referencia a la reducción de empleo que —como es sabido— constituye una de las grandes cuestiones que la *digital transformation* origina (*ex plurimis*, Kaplan, 2021).

Pues bien, el Mecanismo RED, en particular en su modalidad sectorial, pretende perseguir precisamente una finalidad de acompañamiento social en las transiciones digitales de los modelos productivos, que generen la necesidad de reconversión y transiciones ocupacionales. Representa, de alguna manera, una medida de «transformación» de la incidencia cuantitativa de la digitalización en una dimensión cualitativa virtuosa y sostenible.

Como se dirá más adelante, la vía maestra elegida por el legislador español es la de la formación profesional y de la recualificación del sistema de competencias de las personas que trabajan, reconociendo a estas últimas como verdaderas protagonistas de los cambios históricos y paradigmáticos.

En esa línea, en el presente trabajo se propone un análisis crítico de la reciente reforma laboral española con especial atención a la institución jurídica del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial. De este modo, se desarrolla un razonamiento destinado a comprobar la hipótesis que identifica en la formación profesional la línea

estratégica fundamental para la consecución de una real actuación del modelo teórico denominado «*industry 5.0*», de reciente elaboración en el marco europeo, que es una construcción que revisa la relación persona-máquina, en una óptica humano-céntrica, como parte fundamental de una visión de Europa en transformación.

2. BREVE INTRODUCCIÓN A LOS ELEMENTOS CLAVE DE LA REFORMA LABORAL 2021-2022

Antes de empezar con el análisis crítico del llamado Mecanismo RED, parece oportuno contextualizar este aspecto de la reciente intervención normativa, dentro de su marco normativo de referencia, a través de una breve introducción a la reforma laboral 2021-2022.

Efectivamente, esta última representa —a nivel no solo nacional sino internacional— una aportación importante, que mira al futuro y a la sostenibilidad de las transiciones en los procesos productivos y sociales, a través de cambios estructurales en el ordenamiento laboral español.

En otras palabras, se trata de una reforma particularmente significativa debido a sus líneas de intervención, pero también lo es desde un punto de vista eminentemente metodológico. Representa —como se ha anticipado— el fruto de un acuerdo de diálogo con los agentes sociales protagonistas de un camino reformador marcadamente sistemático, como refiere Sordo (2022): «el acuerdo se sitúa en la lógica diametralmente opuesta a las tendencias de las últimas reformas laborales, y además se hace por consenso tripartito» (p. 129). Ello ha sido muy oportunamente puesto a la luz en la doctrina, como señala Ballester (2022): «el RDL 32/2021 tiene como objetivo superar la perspectiva puntual y asistemática que ha caracterizado las reformas de lucha contra la precariedad a lo largo de los años» (p. 19).

En efecto, el contraste con la precariedad representa de alguna manera el objetivo fundamental de la reforma, que intenta contener el dramático problema de la temporalidad introduciendo una presunción de la naturaleza indefinida de los contratos, rediseñando los contratos temporales y formativos, y potenciando la figura del contrato fijo discontinuo. Como ha sido destacado en la doctrina, en la base de la reforma hay una «idea fuerza» representada por la idea de buscar un «cambio de lógica y un reforzamiento de la excepcionalidad de la contratación temporal» (Costa, 2022, p. 43).

Asimismo, esta línea de intervención se enlaza con otras: en el ámbito de la subcontratación de servicios, con la intención de garantizar eficazmente los derechos de las trabajadoras y los trabajadores; en el sector de la negociación colectiva, vuelve a recuperar un papel fundamental en la mejora de las condiciones de trabajo; y en el marco de la flexibilidad interna. Precisamente este último perfil constituye el objeto de estudio de la presente investigación.

De hecho, entre las finalidades estratégicas que la reforma laboral se propone alcanzar, la modernización de las medidas de flexibilidad interna de las relaciones laborales tiene cierta prioridad. El legislador de la reforma identifica en los expedientes de regulación temporal de empleo (en adelante ERTE) el instrumento privilegiado para la gestión de situaciones de crisis empresariales.

Como es sabido, en términos generales, los instrumentos en cuestión representan medidas que el empresario puede adoptar ante necesidades de ajuste temporal de empleo determinadas por situaciones de crisis, con el objetivo de evitar que estas se resuelvan únicamente con extinciones de contratos y para que el empresario cuente con alternativas que posibiliten la estabilidad en el empleo. Los ERTE —por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), o por fuerza mayor temporal (FM)— identifican su norma de referencia

en el artículo 47 del Estatuto de Trabajadores (en adelante ET), el cual fue reformado por el RDL 32/2021¹.

Al respecto, la exposición de motivos del RDL 32/2021 aporta una contribución hermenéutica de significativo interés, ya que define a los ERTE como una «fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones» (literal c del apartado IV del preámbulo). Bajo esta óptica, la reforma facilita la tramitación; flexibiliza la relativa aplicación; simplifica el *iter* administrativo y procedimental; y reduce los plazos.

Además, se recoge la proficua experiencia de los ERTE pandémicos por fuerza mayor de la COVID-19, que han representado una virtuosa modalidad de gestión de la emergencia ocupacional generada por la crisis sanitaria, tristemente experimentada a nivel mundial², y que ha incorporado en el ordenamiento jurídico un supuesto específico innovador. A los ERTE por fuerza mayor «prototípica» (Beltran, 2022), *ex* artículo 1105 del Código Civil, se añade un supuesto nuevo —simplificado en su trayectoria procedimental (artículo 47.6 del ET)— de fuerza mayor, por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada, que sean determinadas por decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, el así llamado *factum principis*.

Otra innovación particularmente emblemática, en el ámbito de la directriz de la intervención relativa a la flexibilidad interna, es la relacionada con la elaboración y la introducción de una herramienta totalmente innovadora, denominada «mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo», cuya finalidad es «atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que

1 Consultar también el Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

2 Al respecto, consultar Navarro (2021), Collado y Trillo (2020), Esteban (2021) y Godino (2020).

justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros» (literal c del apartado IV del preámbulo del RDL 32/2021).

3. EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Acercándonos a la esencia del Mecanismo RED, puede decirse que constituye una herramienta altamente innovadora, un «instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo» (artículo 47-*bis*.1 del ET), que permite a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo.

Activado necesariamente por el Consejo de Ministros —para confirmar el carácter estratégico de la medida—, el instrumento se articula en dos modalidades: la primera, denominada «cíclica» y con duración máxima de un año, concebida expresamente para gestionar situaciones en las que «se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización» (artículo 47-*bis*.1.a del ET); la segunda, denominada «sectorial», que podrá ser puesta en marcha (con duración máxima inicial de un año, con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una), «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» (artículo 47-*bis*.1.b del ET).

Resulta evidente el carácter intrínsecamente transicional de la medida, que funciona como herramienta de acompañamiento de las empresas en los procesos de transformación, sobre todo digital, sin que el cambio se convierta necesariamente en una extinción de contratos de trabajo. En efecto, la reforma apuesta por el mantenimiento del empleo, para lo cual identifica en la formación profesional y la

recalificación de las personas trabajadoras la trayectoria para la consecución de este estratégico objetivo de sostenibilidad.

No hay duda de que

los retos para abordar los cambios tecnológicos y productivos dependen, entre otras muchas cuestiones, de las políticas de formación permanente y de previsión y prospectiva sectorial. [...] a lo largo de la vida laboral de una persona, la irrupción de las tecnologías digitales y sistemas de trabajo evolucionará a tal velocidad que requerirán de un aprendizaje permanente, así como una educación de competencias (Sordo, 2022, p. 113).

En este sentido, y como prueba de la centralidad de la formación en el nuevo dibujo reformador, merece destacar un elemento que parece fundamental para un análisis crítico de la normativa de reciente introducción. A la hora de solicitar a la autoridad laboral la activación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato, en el marco de un Mecanismo RED sectorial, es imprescindible que la solicitud sea «acompañada de un plan de recalificación de las personas afectadas» (artículo 47-*bis*.3 del ET).

Efectivamente, como ha sido bien destacado en la doctrina,

en esta modalidad sectorial, el desarrollo de acciones formativas por la empresa no es solo una condición para acceder a exoneraciones en las cuotas sino también una exigencia para obtener la autorización de las medidas que la empresa pretenda adoptar (Puebla, 2022, p. 222).

Se trata de un instrumento elaborado y puesto en marcha con concreción y solidez, soportado por una firme base económico-financiera, ya que su introducción es acompañada por la institución de un «fondo RED» —constituido con adscripción al Ministerio de Trabajo y Economía Social— para

atender a las necesidades futuras de financiación [...] en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo (artículo 47-*bis*.6 del ET)³.

El legislador de la reforma —y, antes, los agentes sociales, en el seno del fundamental diálogo social que ha elaborado el texto de la reforma— es consciente del momento histórico que estamos viviendo a nivel global, ya que

exige disponer de instrumentos que acompañen la transición y recualificación de las personas trabajadoras en los sectores más afectados, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro, en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad (literal d del apartado III del preámbulo del RDL 32/2021).

En otras palabras, una vez que madure la necesaria consciencia sobre el carácter histórico de los cambios que se están produciendo en el escenario contemporáneo, la reforma laboral hará una elección de campo clara e inequívoca, remarcando la naturaleza de *extrema ratio* de la extinción del contrato de trabajo. Los valores de referencia son, por lo tanto, la estabilidad, la seguridad y la sostenibilidad de las transiciones originadas por los procesos de transformación digital. Ello sin afirmar lógicas anacrónicas de inmovilidad. Más bien, se presenta una visión dinámica realmente centrada en la figura de la persona que trabaja, cuya recalificación y reconversión profesional representa

3 Esta se encuentra en una fase de desarrollo en el momento en el que se elabora el presente artículo, así que solo puede remitirse a futuras reflexiones para consideraciones específicas sobre este aspecto. En cualquier caso, resulta evidente el potencial del instrumento en cuestión, sobre todo si se considera a la luz del disruptivo proceso de transformación digital en curso.

de alguna manera la prioridad estratégica para gestionar y orientar el cambio hacia trabajos de calidad, incluso fuera de la empresa de pertenencia.

El gran tema de las herramientas formativas y de las competencias —coherentes con las necesidades tanto de los sistemas productivos como de las personas que trabajan— se considera, en efecto, como estrella polar para orientar y dar sentido a las transiciones ocupacionales inevitablemente generadas por el cambio (*rectius*, por los cambios), situando a la trabajadora y el trabajador en el centro de procesos y tendencias, que no pueden de alguna manera sacrificar la dimensión decente y de calidad del trabajo.

4. LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL PARA TRANSICIONES SOSTENIBLES

En el RDL 32/2021 se señala que la previsión de un instrumento «de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas, alternativo a la destrucción de empleo y a la alta temporalidad» (literal d del apartado III del preámbulo) busca conseguir un doble resultado: por un lado, proteger el empleo ante escenarios de crisis; por otro, «acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad» (literal d del apartado III del preámbulo).

Precisamente en esta función fundamental de acompañamiento de los procesos de cambio estructural se puede de alguna manera identificar la esencia de una medida que no parece arriesgado definir como «de frontera». De hecho, el carácter «estructural» de las modificaciones que justifican el recurso al Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, va en «contra [de] la lógica tradicional de los procedimientos del art. 47 ET, que siempre tendrán naturaleza temporal, [ya que] en este caso se trata de crisis permanentes del sector» (Gimeno, 2022, p. 100).

La necesidad de recualificación profesional funcional a la transición de las personas que trabajan en sectores afectados por los cambios digitales surge en efecto de situaciones no solo transitorias sino permanentes. Se trata de verdaderas transformaciones. Y, precisamente, estas últimas determinan la necesidad de consagrar la centralidad de la recalificación profesional, verdadera piedra angular de una arquitectura sociolaboral sostenible.

Al respecto, merece destacar —como elemento significativamente virtuoso en la reforma laboral (artículo 47-*bis*.3 del ET)— la previsión de la obligatoriedad de acompañar —como se ha anticipado— la solicitud de activación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por un plan de recualificación de las personas trabajadoras afectadas.

A pesar de no tener —en el momento en el que se elabora la presente reflexión— muchos elementos normativos sobre la estructura y los contenidos mínimos exigidos para el plan en cuestión⁴, resulta de interés desarrollar algunas breves consideraciones.

Como ha sido bien destacado en la doctrina, la disposición adicional 25 del ET

expresamente contempla la posibilidad de que las acciones formativas incluyan no solo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, sino también aquellas que permitan la recualificación de las personas trabajadoras, «aunque no tengan relación directa con actividad desarrollada en la empresa» (Puebla, 2022, p. 226).

Este aspecto merece ser destacado por su importancia. Recualificación profesional no significa solamente desarrollo y consecución de habilidades digitales, a pesar de que estas últimas son cruciales e imprescindibles en la maduración de competencias que permitan a

4 Al respecto, parece oportuno monitorear la evolución del proceso de desarrollo reglamentario que la reforma tendrá próximamente.

las trabajadoras y los trabajadores reconvertirse fácilmente en nuevos trabajos de calidad. El carácter estratégico de los procesos formativos determina y contempla la amplitud de la misma formación, que tiene que proyectarse —en el modelo reformador compartido por los agentes sociales— más allá del limitado perímetro de la actividad desarrollada en la empresa de pertenencia.

De hecho, la formación representa el instrumento a través del cual se facilita y orienta una transición ocupacional de la persona que trabaja, tanto dentro como fuera de la empresa. En este sentido, a pesar de la diversidad de supuestos, el «plan de recualificación» del Mecanismo RED sectorial puede tener puntos de contacto con el «plan de recolocación externa», *ex* artículo 51.10 del ET, al menos en lo que respecta a los perfiles de formación, que, como se sabe, se suman a los de intermediación, orientación y asesoramiento, *ex* artículo 9.3 del Real Decreto 1483/2012⁵.

Efectivamente, la «recolocación externa» —a la empresa, así como al sector de pertenencia— de las trabajadoras y los trabajadores afectados por las transformaciones, las cuales hacen necesario el recurso al Mecanismo RED en su modalidad sectorial, es una de las hipótesis contempladas por la reforma, que considera posible la realización de transiciones justas, sostenibles y de calidad.

Se comparte, en torno a ello, la posición doctrinal de quien ha destacado

la visión positiva de la realidad que tiene el legislador, que en lugar de indicar que hay un excedente de personas trabajadoras del sector —dicho de otro modo, que se va a destruir empleo— opta por establecer el camino para que puedan encontrar otro empleo, ya sea en el mismo sector, pero con otras funciones (recualificación), o en otro tipo de actividad económica (transición profesional) (Gimeno, 2022, p. 100).

5 Al respecto, revisar Navarro (2021).

5. CONCLUSIONES

En definitiva, el Mecanismo RED en su modalidad sectorial puede ser considerado como instrumento privilegiado para la puesta en marcha de transiciones sostenibles hacia trabajos de calidad. Es una herramienta plenamente coherente con los objetivos de desarrollo sostenible y de trabajo decente (Agenda 2030 de las Naciones Unidas), que consagra la idea de conducir una reconversión profesional de las competencias de las personas que trabajan, para que, a pesar de los cambios incluso muy significativos en las actividades y los sectores de pertenencia, sigan siendo protagonistas del mercado de trabajo.

Se trata, de hecho, de un instrumento innovador y, de alguna manera, revolucionario. Como señalan Monereo y Moreno (2021),

tras los devastadores efectos de la pandemia del COVID-19, se busca potenciar, en todo el ámbito de la Unión Europea, una revolución en materia de capacidades para garantizar que las personas puedan prosperar en las «transiciones ecológica y digital» y potenciar las nuevas oportunidades de empleo (p. 91)⁶.

En efecto, como ha sido autorizadamente destacado en la doctrina,

la utilización masiva e intensiva de los medios de trabajo proporcionados por las TIC continuará exigiendo, y muy probablemente en mayor medida que hasta ahora, por una parte, la readaptación profesional de los trabajadores involucrados, y, por otra parte, la preparación y contratación de trabajadores para la puesta en práctica de las nuevas competencias y cualificaciones profesionales requeridas (Martín, 2021, pp. 473-474).

La reforma laboral de 2021-2022 tiene una capacidad de visión que mira al futuro (*rectius*, al presente en transformación), y dibuja medidas e instrumentos jurídicos que parecen plenamente idóneos

6 Revisar también Navarro (2021) y Martínez y Megino (2021).

para garantizar la efectividad de la función institucionalmente tuitiva del derecho del trabajo en un contexto de cambio. En este sentido, la previsión de un mecanismo permanente de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y recualificación de trabajadores en transición responde provechosamente a la exigencia de soluciones estructurales, y no solo de emergencia, para la gestión de situaciones de crisis y transformación (Puebla, 2022).

Los agentes sociales, el Gobierno y el Parlamento han puesto claramente de manifiesto una «apuesta por la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, en cuanto [que] las acciones de formación y recualificación de las personas trabajadoras acompañan como elemento transversal» al instrumento ERTE, *lato sensu* entendido (Puebla, 2022, p. 213).

En efecto, mediante la modalidad sectorial del Mecanismo RED, el ordenamiento jurídico se dota de un instrumento que, a través de un impulso a la formación profesional, pretende acompañar la reconversión industrial contemporánea (enésima, en línea de sucesión con respecto a las anteriores que han visto la luz en el siglo xx⁷) en una dimensión de «dinámica estabilidad», por así decirlo.

Pues bien, en definitiva, un pilar esencial de esta visión es la plena valorización de la «empleabilidad» de la persona que trabaja. A través de un reforzamiento de su corpus de conocimientos y competencias, la trabajadora y el trabajador se pueden convertir en protagonistas de la reconversión industrial 5.0 y de las transiciones profesionales que se generan en el marco de esta última, gracias a la maduración de profesionalidades renovadas y adecuadas a las necesidades contemporáneas (Tiraboschi, 2019).

Sin duda, el momento histórico que estamos viviendo se caracteriza por la reconversión industrial generada por la transformación digital

7 Al respecto, consultar Cruz (2022a).

protagonizada por la inteligencia artificial, los algoritmos, la cadena de bloques y el metaverso, teniendo en cuenta que estos fenómenos altamente complejos generan nuevas necesidades, sobre todo en el terreno de los conocimientos y las competencias. Así que la formación y la reconversión profesional parecen imprescindibles para la consecución de objetivos transicionales cruciales. Un razonamiento crítico al respecto parece prioritario e inaplazable, ya que el «*accompagnamento dei laboratori nelle transizioni occupazionali* (in altri Paesi conosciuto come *career guidance*, *accompagnement professionnel* in Francia)» representa una verdadera urgencia (Assolombarda y Adapt, 2021, p. 19).

Al respecto, parece significativa una aclaración conceptual: la misma idea de transición ocupacional no puede ser interpretada solamente en el marco de una visión que de la situación legal de desempleo se proyecte hacia el empleo. Cabe, de hecho, complementar esta visión con una contribución hermenéutica basada en la transición *job-to-job*. La reciente reforma laboral elaborada en España va precisamente en esta dirección, ya que ofrece soluciones concretas y sólidas para «encarar las transiciones digitales y energéticas» que, como sociedad, tenemos por delante (Sordo, 2022, p. 126).

Al realizar una lectura crítica de la misma, con especial referencia en la regulación del Mecanismo RED (en particular, la modalidad sectorial), se desprende el potencial de un instrumento innovador, altamente idóneo para conseguir una eficaz gestión sostenible de las crisis, los cambios y las transiciones, situando realmente a la persona que trabaja en el centro:

Ante los problemas en empresas de ciclo económico o reestructuración sectorial, en lugar de recurrir a la fórmula habitual de la extinción del contrato, se reduzca temporalmente el tiempo de trabajo, se cobre una prestación social [...], se establezcan procesos de formación y se facilite la incorporación al puesto de trabajo (Sordo, 2022, p. 131).

Precisamente este último aspecto parece merecedor de ser destacado como elemento que demuestra la coherencia de la normativa española con la visión general —desarrollada en el marco comunitario— de la necesidad de construir una industria 5.0 que mire a la digitalización como un proceso de transformación que conciba la integración persona-máquina con un enfoque *human-centric* (Bini, 2021).

REFERENCIAS

- Assolombarda y ADAPT (2021). Le politiche attive nei moderni mercati transizionali del lavoro. <https://www.assolombarda.it/servizi/lavoro-e-previdenza/documenti/ricerca-13-2021-le-politiche-attive-nei-moderni-mercati-transizionali-del-lavoro>
- Ballester, M. A. (2022). *La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica*. Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/la-reforma-laboral-de-2021/>
- Beltran, I. (2022, 16 de marzo). Régimen jurídico de los ERTE (art. 47 ET) y ERTE Mecanismo RED (art. 47bis ET). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/regimen-juridico-de-los-erte-art-47-et-y-erte-mecanismo-red-art-47-bis-et/>
- Bini, S. (2021). *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*. Bomarzo.
- Collado, L. y Trillo, F. J. (2020). *ERTEs por causas de fuerza mayor y ETOP. Especial consideración de la incidencia del Covid-19*. Bomarzo.
- Costa, A. (2022). La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021. *Revista de Trabajo y Seguridad Social - CEF*, (467), 39-75.

- Cruz, J. (2022a). El sistema RED de regulación temporal de empleo. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/El-sistema-RED-de-regulacion-temporal-de-empleo.pdf>
- Cruz, J. (2022b). Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. *Temas Laborales*, (161), 11-66. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/133685/texto%20y%20contexto%20de%20la%20reforma%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esteban, A. (2021). *Expediente de regulación temporal de empleo: instrumento recurrente ante la COVID-19*. Bomarzo.
- Gimeno, P. (2022). La respuesta anticipada del legislador al riesgo de crisis de empleo: el nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo. *Labos*, 3, 97-110. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6642/5251>
- Godino, M. (coord.) (2020). *Expediente de regulación temporal de empleo. Instrumento fundamental en la crisis del COVID-19*. Ediciones Lefebvre.
- Jefatura del Estado (2021). 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. Madrid: 28 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Kaplan, J. (2021). *Le persone non servono. Lavoro e ricchezza nell'epoca dell'intelligenza artificiale*. Luiss University Press.
- Martín, A. (2021). *Derecho del trabajo y mercado de trabajo. Evolución y reforma del ordenamiento laboral (1976-2019)*. Tecnos.
- Martínez, M. y Megino, D. (2021). *La formación en un mercado laboral tecnificado*. Tirant Lo Blanch.

- Ministerio de la Presidencia (2012). Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Madrid: 29 de octubre de 2012. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13419>
- Monereo, J. L. y Moreno, M. N. (2021). Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social. *Temas Laborales*, (160), 91-131.
- Navarro, F. (2021). Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo. En Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 247-304). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Puebla, A. de la (2022). Flexibilidad interna ante las crisis en la empresa. El nuevo régimen de la reducción de jornada y la suspensión de contratos en el art. 47 ET y el Mecanismo RED. En Goerlich, J. M., Mercader, J. R. y Puebla, A. de la, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021* (pp. 151-237). Tirant Lo Blanch.
- Sordo, U. (2022). *Los sindicatos y el nuevo contrato social. Cómo España salió del ERTE*. Catarata.
- Tiraboschi, M. (2019). *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*. ADAPT University Press.