

***NOTA SOBRE LAS MODIFICACIONES DE LA LEY
REGULADORA DE LA JURISDICCIONAL SOCIAL a tenor
del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y DEL
DESARROLLO DEL MECANISMO RED DE
FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO,
conforme al Real Decreto 608/2023, de 11 de julio.***

Suscrito por Departamento jurídico- Laboral,

Luquez Asociados.

Sabadell, julio de 2023

A continuación, desde el Departamento jurídico de Lúquez Asociados se procede a analizar los aspectos más relevantes en materia laboral del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, centrándose en los siguientes ámbitos:

- Modificación de la LRJS en materia de recurso de casación.
- Desarrollo del mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.

1. REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO: MODIFICACIÓN LRJS EN MATERIA DE RECURSO DE CASACIÓN

En el procedimiento jurisdiccional del orden social, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, ha introducido tres modificaciones para dotar de una mayor agilidad la tramitación de los recursos de casación para la unificación de doctrina.

Concretamente, las modificaciones realizadas se basan en los artículos 83.4, 225 y el nuevo 225 bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social, cuyas novedades son:

- Se prevé el acogimiento por parte de Abogados/as y de la procura, así como de graduados sociales a la suspensión por circunstancias personales o familiares, conforme a la LEC.
- Se elimina el trámite de audiencia previa al recurrente respecto de las causas de inadmisión: a) el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, b) la carencia sobrevenida del objeto del recurso y c) la falta de contradicción entre las sentencias comparadas.
- Se mantiene la audiencia a la parte cuando la causa de inadmisión escapa del contenido de aquellos escritos como sucede con la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales
- Se introduce la eliminación del recurso contra el auto de inadmisión por falta de subsanación de defectos cuando la parte ya ha sido advertida y requerida para subsanación, dejando pasar el plazo
- Se prevé la suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial.

2. REAL DECRETO 608/2023, DE 11 DE JULIO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO.

El Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, desarrolla el régimen general del funcionamiento del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores relativo al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Así las cosas, mediante la referida norma reglamentaria, se establece 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.

Finalmente, la norma modifica además las siguientes disposiciones legales:

- Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.
- Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.
- Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

En relación a esta última materia, la disposición adicional tercera modifica el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (aprobado por el RD 1483/2012, de 29 de octubre) y se introduce un nuevo título IV de normas comunes a dichos expedientes de regulación temporal, así como se introduce una nueva D.A. 6ª, que establece la obligación para aquellas empresas que pretender proceder al cierre de un centro de trabajo, cuando suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 personas trabajados o más, **deberá notificarse a la Autoridad laboral competente con una antelación mínima de 6 meses, así como remitir copia de dicha notificación a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector.**

A colación de lo anterior y ante la falta de desarrollo reglamentario o circular interna por los organismos competentes, se deberá analizar cómo debe darse cumplimiento a citado preaviso, y que consecuencias pudiera tener el no poderlo acatar.

Este es nuestro informe, que, como siempre, sometemos a gustoso criterio a cualesquiera otros mejor fundados en Derecho, y que damos y firmamos en Sabadell, a 25 de julio de 2023.

Departamento Jurídico-Laboral.