

CIRCULAR SOBRE LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED PARA EL SECTOR DE LAS AGENCIAS DE VIAJE

En fecha de 1 de abril de 2022 se ha publicado en el BOE la Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje.

¿Cuáles son las normas de aplicación?

- El artículo 47.bis del Estatuto de los Trabajadores.
- La Disposición Transitoria II del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo
- Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo

¿Qué es el Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores?

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es una nueva modalidad de expediente de regulación temporal de empleo que sólo puede utilizarse cuando es activada por el Consejo de Ministros como respuesta a cambios que afecten a la producción tanto de forma generalizada, como en un determinado sector. Y permite a las empresas la solicitud de:

- medidas de reducción de jornada y/o
- medidas de suspensión de contratos de trabajo

¿Qué se entiende por reducción de jornada?

Se entiende por reducción de jornada aquella que se comprenda entre el 10 y el 70 % computado sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

¿Qué modalidades existen en el Mecanismo RED?

Este Mecanismo puede tener dos modalidades:

1. Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
2. 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.

¿De qué modalidad es el Mecanismo RED para Agencias de Viaje y qué empresas pueden acogerse al Mecanismo RED para Agencias de Viaje que entra en vigor el 1 de abril de 2022?

Es un Mecanismo RED de la modalidad **sectorial**.

Pueden acogerse a este Mecanismo RED para el sector de agencias de viajes las empresas cuya actividad, a fecha 31 de marzo de 2022, estaba clasificada en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– 7911, 7912 y 7990.

¿En qué períodos pueden solicitar las empresas encuadradas en esos CNAE las medidas de reducción de jornada o de suspensión de contratos de trabajo que permite el Mecanismo RED?

Entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2022, momento en el que perderá su vigencia, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

¿Dónde se presenta la solicitud para la inclusión de la empresa en el Mecanismo RED?

Activado el mecanismo, las empresas incluidas en los CNAES arriba citados pueden solicitar una reducción de jornada de uno, de varios o de todos sus empleados, o la suspensión de los contratos de uno, de varios o de todos sus empleados.

Esta solicitud se presentará:

- ante la Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social si afecta a uno o a varios centros de trabajo de una empresa, siempre que todos ellos estén ubicados en un solo territorio histórico.
- ante la Dirección de Trabajo y Seguridad Social si afecta a varios centros de trabajo de una empresa que estén ubicados en más de un territorio histórico.

¿Qué documentación debe acompañar la solicitud inicial ante la Autoridad laboral?

1.º Copia de la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras de la intención de iniciar la tramitación del Mecanismo RED.

2.º Copia de la comunicación de inicio del período de consultas y de la documentación entregada a los representantes de las personas trabajadoras.

3.º Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora y la comisión representativa de las personas trabajadoras o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta última en los plazos legales.

Importante: En la modalidad sectorial, hay que acompañarlo de un plan de recualificación de los afectados.

¿Qué documentación se debe entregar a los representantes de las personas trabajadoras para iniciar el período de consultas?

La comunicación de inicio del período de consultas debe ir acompañada de la siguiente documentación:

1.º Documentación acreditativa de que la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa.

2.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.

3.º Identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo.

4.º Tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

5.- En el caso de la modalidad sectorial, además, esta comunicación deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

¿Cómo participa la Inspección de Trabajo en el Mecanismo RED?

La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y pedirle un informe preceptivo sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será emitido en el improrrogable plazo de siete días.

¿Cuál es la duración del período de consultas en el Mecanismo RED?

La duración del periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras no será superior a quince días.

En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

Durante el período de aplicación del Mecanismo RED ¿la empresa puede afectar / desafectar a los trabajadores incluidos en el expediente, o variar el porcentaje de reducción de jornada?

Durante el período de aplicación del expediente, la empresa podrá afectar / desafectar a los trabajadores, y también podrá efectuar cambios en los porcentajes de las reducciones de jornada de trabajo, siempre ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

Se deberá informar previamente a los representantes legales de los trabajadores y se deberá realizar comunicación previa a la entidad gestora de las prestaciones sociales (SEPE / ISM) y a TGSS.

Durante el período de aplicación del Mecanismo RED ¿se pueden hacer horas extraordinarias, o realizar nuevas externalizaciones, o nuevas contrataciones?

No. Durante el período de aplicación del expediente del Mecanismo RED, como regla general, no se pueden realizar horas extraordinarias, ni se pueden realizar nuevas externalizaciones de actividad, ni concertarse nuevas contrataciones laborales.

La excepción es que, por razones de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, las personas afectadas por las medidas de suspensión / reducción temporal del centro de trabajo afectado no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores.

¿Puede un trabajador verse afectado por una suspensión y una reducción? ¿Cabe una combinación entre ambas opciones?

No, 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 (D.T.II.2.a RD Ley 04/22).

¿Qué contenido debe tener la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral?

Al menos, la siguiente:

1.º Personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual o de suspensión de contrato.

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

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

4.º Porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal o mensual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales

afectados, así como del número máximo de días de suspensión de contratos a aplicar en cada caso.

5.º En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, plan de recualificación definitivo. El plan de recualificación podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

¿Se puede aplicar el Mecanismo RED de modo retroactivo a la fecha de presentación de la solicitud?

Sí.

En la comunicación final que la empresa remite a la Autoridad Laboral para la aplicación del Mecanismo RED debe indicar la fecha de efectos del mecanismo RED que podrá ser anterior a la fecha de la comunicación final a la Autoridad Laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación de aquel.

Esto es, el Mecanismo RED para Agencias de viajes está activado para el período comprendido entre el 1 abril y el 31 diciembre de 2022, por lo que todas las comunicaciones finales de las empresas podrán poner como fecha de retroactividad el 1 de abril de 2022. Nunca antes de esa fecha.

¿Qué plazo tiene la Autoridad Laboral para dictar su Resolución?

La autoridad laboral debe dictar resolución en el plazo de siete días naturales desde la conclusión del periodo de consultas.

Si transcurrido dicho plazo no hubiera dictado la Resolución, el silencio administrativo será **positivo** y se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

¿Qué pasa cuando el período de consultas concluya CON acuerdo?

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

¿Qué pasa cuando el período de consultas concluya SIN acuerdo?

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

Se deberá estimar la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

¿Cabe aplicar una prórroga a la medida de suspensión / reducción?

Sí, cabe aplicar una única prórroga a la medida de suspensión/reducción, tras un nuevo período de consultas de duración máxima de 5 días.

¿Cuáles son los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes relacionados con el Mecanismo RED?

Los beneficios en la cotización serán los contenidos en la Disposición Adicional cuadragésima cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, y estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente.

En Vitoria- Gasteiz, a 1 de abril de 2022