

GUÍA DE MEDIDAS LABORALES QUE PUEDEN SER ADOPTADAS EN EL SECTOR DE HOSPEDAJE POR LA IRRUPCIÓN DEL VIRUS COVID-19

Ante el escenario de cancelaciones de reservas en el sector de hospedaje, la caída de ventas generalizada, la cancelación de los viajes del programa IMSERSO, la posible paralización de la actividad por razones sanitarias relacionadas con el COVID-19, ya sea por contagio de clientes y/o trabajadores, ya sea por la necesidad de guardar periodos de aislamiento, se emite la siguiente nota informativa con la guía de aquellas medidas laborales que las empresas de hospedaje pueden adoptar a los efectos de ajustar su plantilla a las necesidades sobrevenidas. Todo ello a la espera que desde el ejecutivo se activen, en su caso, medidas que ayuden a paliar los efectos que ya está causando el COVID-19, y que ya han sido anunciadas.

Así, las medidas previstas, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH V) son las siguientes:

- TRAMITACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA. Aquellas empresas afectadas por el descenso en la actividad derivado de las circunstancias anteriormente señaladas podrán suspender los contratos de trabajo vigentes, o reducir la jornada ordinaria de los trabajadores entre un diez y un setenta por ciento, durante el tiempo que duren las causas. Dicha tramitación, que deberá llevarse a cabo con la representación legal de los trabajadores -eligiéndose una comisión representativa *ad hoc* en caso de no existir aquella- se iniciará con un periodo consultivo que debe ser comunicado a la Autoridad laboral, cuya duración es de un máximo de quince días, durante el cual la empresa deberá acreditar las causas alegadas. Este podrá finalizar con acuerdo o sin él, adoptando la empresa, en este último caso, la decisión que estime oportuna, pudiendo ser impugnada por los trabajadores. La suspensión de los contratos de trabajo, así como la reducción de la jornada laboral, determinará el acceso por parte de los trabajadores a las prestaciones de desempleo a las que pudieran tener derecho, manteniéndose por parte de la empresa la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

- TRAMITACION DE PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR CAUSA DERIVADA DE FUERZA MAYOR. Si la actividad del establecimiento hotelero no pudiera desarrollarse por decisión de la Autoridad Sanitaria o competente, por razones de contagio de clientes y/o trabajadores, o ante la necesidad de guardar "cuarentenas"

obligatorias que provoquen absentismo de los trabajadores y/o aislamiento de trabajadores y/o clientes, podrá entenderse la existencia de causa de fuerza mayor. El procedimiento se iniciará mediante solicitud a la autoridad laboral, acompañada de los medios de prueba que acrediten la medida, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, sin ser preciso periodo negociador o consultivo alguno. La resolución de la autoridad laboral debe dictarse en el plazo de cinco días desde la solicitud, surtiendo efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, pudiendo ser impugnada, en su caso, tanto por la empresa como por los trabajadores. Estos, de adoptarse la medida, podrán acceder a las prestaciones de desempleo a las que pudieran tener derecho. La empresa podrá solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la exoneración de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

- TRAMITACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO, POR CAUSAS OBJETIVAS, de carácter colectivo, para aquellos supuestos en que la causa o sus efectos sobre el empleo no revista caracteres de temporalidad. El procedimiento requiere de la constitución de una comisión negociadora integrada por los representantes empresariales y de los trabajadores -eligiéndose una comisión representativa *ad hoc* en caso de no existir- iniciándose un periodo consultivo, que debe ser comunicado a la Autoridad laboral, cuya duración no puede ser superior a treinta días -15 días en empresas de menos de cincuenta trabajadores-, durante el cual debe negociarse en aras a evitar o reducir el impacto de las medidas adoptadas y atenuar sus consecuencias. Los trabajadores afectados por estas medidas tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año trabajado con el máximo de doce mensualidades, accediendo, en su caso, a las prestaciones legales de desempleo.

Las empresas podrán, una vez descartadas otras medidas menos 'agresivas', por las mismas causas objetivas, despedir individualmente a los trabajadores, cuando el número de extinciones no permita considerar la existencia de una extinción colectiva de contratos; en tal caso se deberá comunicar al trabajador por escrito la decisión empresarial indicando la causa objetiva que motive la extinción. Los trabajadores afectados por estas medidas tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año trabajado con el máximo de doce mensualidades, accediendo, en su caso, a las prestaciones legales de desempleo.

- DESPLAZAMIENTOS. Las empresas podrán acordar el desplazamiento temporal de los trabajadores, que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con al menos cinco días laborables. El trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Las empresas podrán acordar la modificación de determinadas condiciones de trabajo (funciones, horario, descanso, etc.) con los trabajadores o sus representantes, a fin de ajustarlas a las necesidades organizativas y productivas sobrevenidas. Dichas modificaciones, si no tienen carácter de permanencia, podrán acordarse sin necesidad de seguir el procedimiento previsto para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- INAPLICACIÓN TEMPORAL DE CONVENIO COLECTIVO. Si concurren circunstancias económicas, organizativas o de producción se podrá inaplicar de forma temporal determinadas materias del Convenio colectivo (jornada, horario, sistema de remuneración y cuantía salarial, etc.) por acuerdo de la empresa y la representación legal de los trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a quince días.

- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO. Dentro de las medidas encaminadas a optimizar los recursos humanos, las empresas podrán, de forma acordada con la representación legal de los trabajadores, distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año, por encima del diez por ciento previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

- MEDIDAS DE MOVILIDAD FUNCIONAL. Igualmente, como medida de flexibilidad interna, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, consistentes en la asignación a los trabajadores de funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, dentro del grupo profesional, o incluso excediendo el mismo si existen razones económicas, organizativas o de producción que las justifiquen, por tiempo máximo de seis meses en un año u ocho meses en dos años.

- TRABAJO A DISTANCIA, tales como el teletrabajo, previo acuerdo con el trabajador, en aquellos casos en que sea factible.

- EXCEDENCIAS voluntarias, pudiendo negociarse las condiciones de acceso, disfrute y reingreso de las mismas.

- PERMISOS O LICENCIAS NO RETRIBUIDAS con reserva de derechos y cotización a la Seguridad Social.

- ALTERACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL, acumulando la jornada anual a periodos en los que se prevea la recuperación de la actividad.

- RETRASO O INTERRUPCIÓN DEL LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS, con los límites y en los términos, en su caso, que prevean los convenios colectivos.

- NOVACIÓN TEMPORAL de los contratos fijos ordinarios a fijos discontinuos, lo que habría de llevarse a cabo de común acuerdo con los afectados.

- ACUMULACIÓN DE PERIODOS DE VACACIONES Y/O FESTIVOS trabajados, o previstos trabajar, acomodados a las nuevas circunstancias sobrevenidas, a fin de adaptar el volumen de empleo de la empresa a la ocupación.