



EL TURISMO TRAS EL COVID-19
PROPUESTAS DE ACTUACIÓN DE CCOO
Abril 2020



Índice de contenido

INTRODUCCIÓN: PAISAJE ANTES DE LA TORMENTA.....	3
2019, OTRO EXCELENTE AÑO TURÍSTICO.....	3
CARACTERIZACIÓN SECTORIAL DE LA HOSTELERÍA.....	4
HOTELERÍA: UNA COMPLEJA ESTRUCTURA DE PROPIEDAD, GESTIÓN E INMUEBLES.....	5
LA “CARA B” DEL TURISMO ANTES DE LA TORMENTA: SU SOSTENIBILIDAD.....	5
EL TURISMO TRAS EL COVID-19.....	7
“LA ÚNICA CERTEZA ES LA INCERTIDUMBRE”	7
IMPACTO SOBRE LA ACTIVIDAD Y EL EMPLEO.....	9
VOLVIENDO A LA ESTRUCTURA DE PROPIEDAD/INMUEBLE EN LA HOTELERÍA.....	10
LA RECIPROCIDAD COMO BASE DE ACTUACIÓN.....	11
LA SITUACIÓN DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO.....	11
ACUERDO CCOO-UGT-CEHAT (18/04/2020).....	12
PROPUESTAS DE ACTUACIÓN DE CCOO.....	13
SEGURIDAD, GARANTÍA DEL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES DE GESTIÓN DEL FUTURO INMEDIATO.....	13
REFLEXIONES Y PREMISAS BÁSICAS.....	13
ESTRUCTURA DE NUESTRAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.....	17
ÁREA DE ACTUACIÓN LABORAL.....	18
ÁREA DE ACTUACIÓN SANITARIA.....	23
ÁREA DE ACTUACIÓN ECONÓMICA.....	24
ÁREA DE ACTUACIÓN FISCAL.....	26
ÁREA DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL.....	27
ANEXO 1.....	28
DATOS 2019 COYUNTURA TURÍSTICA (VISITANTES, VISITANTES ESPAÑOLES, VISITANTES EXTRANJEROS) POR CCAA Y PROVINCIA. PROMEDIO MENSUAL, MÁXIMO MENSUAL Y MÍNIMO MENSUAL.....	28



INTRODUCCIÓN: PAISAJE ANTES DE LA TORMENTA

Hace 3 meses escasos, constatábamos en nuestro Informe de actividad del sector turístico cómo seguía creciendo la importancia económica y social del Turismo a nivel mundial, europeo y nacional.

Basta recordar que **en 2018 el Turismo contribuía en un 10,4% al PIB mundial, generando 319 millones de empleos** (directos, indirectos o inducidos), lo que representaba 1 de cada 10 empleos en el mundo, y en los últimos 5 años había generado una quinta parte de los nuevos empleos creados. Antes de la pandemia provocada por el COVID-19, las **estimaciones del WTTC** (The World Travel & Tourism Council) preveían un incremento de estas cifras para 2029: 11,5% PIB mundial, 421 millones de empleos (1 de cada 9) y 1 de cada 4 nuevos empleos que se creasen.

A nivel europeo, el Turismo aportaba en 2018 un 9,7% del PIB, 36,7 millones de empleos y se preveía que crease 5,2 millones de nuevos empleos durante esta década. **Y en nuestro país**, en 2018 el turismo contribuyó globalmente con una aportación de 178.000 millones de euros al PIB (**14,6%**), con un crecimiento del 2,4% sobre las cifras del año anterior. En términos absolutos, España era el noveno país del mundo en contribución del Turismo al PIB, sumando además 2.831.000 empleos, **el 14,7% del empleo total de nuestro país**. Una cifra que las proyecciones de la WTTC preveían que llegase a finales de la década a 3.434.000 empleos, generando 600.000 nuevos empleos.

2019, OTRO EXCELENTE AÑO TURÍSTICO

Un año más, 2019 fue un excelente año turístico, a pesar de las turbulencias (Catalunya, Thomas Cook, Brexit) y de la recuperación de mercados competidores, totalizándose a nivel nacional -en base a la encuesta de ocupación hotelera- un total de **108,6 millones de visitantes alojados en establecimientos hoteleros** -en un 51,5% residentes en el extranjero- y 343,2 millones de pernoctaciones. El boom turístico seguía registrando las cifras más elevadas desde que el INE comenzó el análisis estadístico del sector en 1999.

Si se comparaba con las cifras de 10 años antes (2009), los visitantes se habían incrementado en un 40,8%, las pernoctaciones en un 36,7% y el ingreso medio por habitación disponible (RevPar) un 66,6%.

Por su parte, la estadística de movimientos en frontera (Frontur) situó el **número total de visitantes provenientes del extranjero en 83,7 millones** (68,7 millones vía aeropuerto), de los que 54,7 millones se alojaron en establecimientos hoteleros, 9,4 en viviendas en alquiler, 4,2 en otras opciones de mercado y 15,3 en opciones de no mercado (vivienda en propiedad, de familiares/amigos,...). **83,7 millones de turistas internacionales que generaron un gasto total de 92.259 millones € (una media de 1.100 € por turista).**



CARACTERIZACIÓN SECTORIAL DE LA HOSTELERÍA

Centrándonos en la Hostelería, la afiliación media a la Seguridad Social durante 2019 se situaba en **1.671.132 personas a nivel estatal, 1.345.603 en régimen general** (cuenta ajena), y el empleo medio en los establecimientos hoteleros ascendía a **219.784 personas**. Un importantísimo volumen de empleo, con la calidad del mismo como gran asignatura pendiente: 36,4% de temporalidad, 29,1% de parcialidad, y altos niveles de estacionalidad, oscilando las personas en régimen general entre 1.175.671 de mínimo y **1.484.198 de máximo** durante 2019.

De estas 1,5 millones de personas que trabajan por cuenta ajena en la Hostelería, de forma estable o por temporada, en torno a 1.250.000 se engloban dentro de los **subsectores de Hotelería (300.000), Restauración (850.000) y similares (100.000** -actividades turísticas, campings, sin subsector...-), integrando el ámbito de aplicación de los 53 convenios colectivos provinciales.

Su nivel de atomización y sindicalización es, no obstante, muy diferente:

En la Hotelería un 95% de las personas están adscritas a empresas con 6 o más trabajadores en la provincia, lo que conlleva que el 60% figuren como electores en procesos electorales. En cambio, en la Restauración, un 92% de las personas están adscritas a empresas con menos de 50 trabajadores en la provincia, con lo que el porcentaje de electores es solo del 5% del total (42.000 sobre 850.000).

No sucede así en el caso de la Restauración colectiva o de la Restauración moderna, subsectores que emplean en torno a 200.000 personas, con negociación colectiva mayoritariamente estatal, un 80% de personas adscritas a empresas con 50 o más trabajadores en la provincia y, en consecuencia, en torno a un 60% de nivel de sindicalización.

En definitiva, un macrosector heterogéneo en su composición, con un elevado nivel de atomización en la Restauración (salvo colectiva y moderna), y con mayores niveles de concentración en los servicios de alojamiento.

En cuanto a la composición del tejido empresarial, los niveles de atomización son lógicamente parejos: 280.079 empresas (252.011 Restauración, 29.875 Hospedaje), 85.776 sin asalariados, 164.428 con entre 1 y 9 asalariados, 29.875 con 10 o más.

Un tejido empresarial en definitiva muy mayoritariamente de PYMEs, particularmente en bares y restaurantes, no así en la Restauración colectiva (1.000 empresas, pero con cerca del 60% del mercado en manos de 4 grupos de implantación a nivel europeo) ni en la Restauración moderna, con 10 grupos copando buena parte del mercado, en buena parte en torno a modelo de franquicias. **Un proceso de globalización y concentración, en Restauración colectiva y Restauración moderna, que como a continuación analizamos se ha producido también en la Hotelería, con otros componentes de complejidad.**



HOTELERÍA: UNA COMPLEJA ESTRUCTURA DE PROPIEDAD, GESTIÓN E INMUEBLES

Desarrollando lo apuntado sobre la planta hotelera, en los últimos años se ha producido un proceso de permanente transformación en la industria turística a nivel mundial y en nuestro país, con **un cambio creciente del modelo y estructura del subsector de hoteles, caracterizado por una disociación de la gestión hotelera y la propiedad del inmueble, y en no pocas ocasiones de la gestión y del control accionario (o la marca)**. Una disociación en la que el espacio de gestión ha sido ocupado cada vez en mayor medida por cadenas hoteleras nacionales e internacionales, en un proceso de globalización, concentración y adquisiciones, en la que la estructura de propiedad accionarial se atomiza en muchas ocasiones por las grandes cadenas generando una sociedad mercantil para cada establecimiento o un número de ellos, y en la que **la propiedad de los inmuebles ha pasado cada vez en mayor medida a otros agentes -propietarios particulares, especialmente bancos y fondos de inversión-**.

Como dato representativo del proceso de globalización, cabe indicar que las 10 grandes cadenas hoteleras en el mundo suman casi 75.000 hoteles, con 7 millones y medio de habitaciones: 4 son de EEUU, 3 chinas, 1 india, 1 británica y 1 francesa. Las 25 principales cadenas hoteleras españolas (Meliá, Barceló, Eurostar, NH, Riú, H10, Iberostar, Globales, Catalonia...) tienen una presencia en España con más de 1.100 hoteles que suponen el 25% del total de oferta de habitaciones en España.

No obstante, como a continuación analizamos al referirnos a lo que era la cara “B” del boom continuado del turismo (la sostenibilidad del modelo), **posiblemente es la disociación entre gestión y propiedad del inmueble en la Hotelería unos de los aspectos que más pueden marcar el futuro inmediato en la actual coyuntura del sector turístico**.

El proceso de venta de inmuebles a fondos de inversión, con un canon o cuota de alquiler elevado a cargo de las cadenas hoteleras, era una operación económica globalmente rentable para las empresas hoteleras en los tiempos de bonanza turística que hemos vivido. Pero desde CCOO siempre hemos advertido que los niveles de afluencia y rentabilidad del sector obedecían en parte a “turismo prestado”, y que cualquier variable podía provocar un descenso en ambos parámetros, generando **apalancamientos y tensiones de liquidez** a las empresas por el pago del alquiler al fondo de inversión propietario del inmueble, con las derivadas subsiguientes de recortes en otras partidas de gasto (personal, condiciones laborales, mantenimiento de instalaciones). Posteriormente volveremos a esta cuestión...

LA “CARA B” DEL TURISMO ANTES DE LA TORMENTA: SU SOSTENIBILIDAD

Teniendo en cuenta esta enorme relevancia de la industria turística a nivel mundial, europeo y nacional, así como el impacto que la actividad turística tiene a todos los niveles, **desde CCOO hemos insistido durante muchos años en que resultaba cada vez más necesario apostar por la sostenibilidad del modelo turístico en su triple dimensión (económica, social y medioambiental), traduciendo el crecimiento turístico sostenido en desarrollo**



sostenible, al tiempo que abordando los cambios del sector.

Han sido múltiples las ocasiones en las que hemos advertido de los riesgos de un modelo basado en el crecimiento, que no en el desarrollo, ni en su sostenibilidad. **Se ha basado la principal industria del país en un boom permanente y creciente**, descrito en las páginas anteriores, en parte acelerado por las circunstancias de países competidores, en lo que catalogábamos como “turismo prestado”. Un boom que ha generado una progresiva dependencia del turismo como generador de riqueza y empleo, que en gran medida ha condicionado nuestro modelo socioeconómico a varios niveles: vivienda, infraestructuras, movilidad, comercio...

El impacto es de sobra conocido y analizado: El fenómeno “airbnb” y equivalentes, con viviendas turísticas (regladas y no regladas) ha elevado los precios en las ciudades, irrumpiendo sociedades de inversión inmobiliaria y fondos de inversión, además de provocando el fenómeno de la gentrificación o turistización como elemento asociado a la masificación turística. En paralelo, las estrategias en materia de infraestructuras se han diseñado más orientadas a la conectividad con Europa para facilitar la afluencia turística que en la red de proximidad. A todo ello se suma el desarrollo urbanístico de la costa en paralelo al crecimiento turístico, con su impacto ecológico y de diseño de espacios urbanos.

En este boom turístico, en un alto porcentaje ha primado la apuesta por **modelos cortoplacistas, centrados en la maximización del beneficio**. Por una parte, muy poco respetuoso con los impactos medioambientales y **demasiado “low cost”, sobre todo en destinos maduros**; y por otra, con poca inversión en capital humano, antes al contrario, se ha extendido la política de ajustes de costes laborales y la competencia desleal que promueve la **externalización de servicios a través de empresas multiservicios** que, a menudo en fraude de ley, imponen convenios de empresa con peores salarios y condiciones laborales que los convenios sectoriales, un auténtico dumping que devalúa el modelo turístico y perjudica las rentas y la salud, sobre todo, de las trabajadoras.

Frente a ello, hubiese sido deseable potenciar –de forma general, efectiva y constatable– un modelo turístico sostenible y socialmente responsable, basado en la calidad del servicio, la estabilidad en el empleo, la cualificación y la formación profesional de los profesionales del sector, la sostenibilidad económica, la fidelización de los visitantes, la minimización del impacto en el entorno, la reinversión de los márgenes de beneficios... Y para ello han de cambiar determinadas normas laborales vigentes desde 2012.

Y en estas circunstancias, de fortalezas evidentes, oportunidades previsibles, debilidades mal ponderadas y riesgos despreciados, de la principal industria de este país... llegó una tormenta propia de ficción distópica...



EL TURISMO TRAS EL COVID-19

“LA ÚNICA CERTEZA ES LA INCERTIDUMBRE”

A la fecha del presente documento, mediados de Abril, aún inmersos en una situación de emergencia sanitaria y de prórroga del estado de alarma, **resulta enormemente complicado trazar predicciones y previsiones** sobre cómo puede afrontarse una caída de esta dimensión de un sector tan estratégico para nuestra economía como el turismo.

Conviene recordar que hablamos de un país que recibe del extranjero más de 80 millones de turistas, y que afronta ahora una situación que, justamente, limita hasta términos máximos los niveles de movilidad, que seguirá condicionándolos durante al menos 2020 y parte de 2021, que impacta de forma abrupta en términos económicos y de empleo, además de sus efectos a medio y largo plazo en la mentalidad, hábitos de consumo y confianza de la ciudadanía, española, europea, global.

Está por ver en qué términos y plazos se gestionan estos impactos, a nivel general y del turismo, y la dimensión de los mismos. El WTTC pronostica un impacto a corto plazo superior al 20% sobre el empleo directo e indirecto que genera el Turismo a nivel mundial, la Organización Mundial del Turismo (OMT) estima pérdidas en 2020 superiores a los 400.000 millones de euros... una pérdida cercana al 33% con respecto a la contribución al PIB mundial en 2019, y que equivale al valor de entre 5 y 7 años de crecimiento.

Resulta además especialmente significativo constatar cómo el virus se está cebando con los cinco países líderes de la industria: Francia, España, Estados Unidos, China e Italia son los cinco países que comparten el liderazgo turístico mundial, los que mayor número de visitantes atraen del planeta, en base a los datos estadísticos de la OMT. Singularmente, en la presente crisis sanitaria, otro organismo internacional en este caso la Organización Mundial de la Salud (OMS) también sitúa a estos cinco países como los más afectados por el coronavirus, con un mayor número de contagios registrados y con peores índices de mortalidad. **Y no es una coincidencia.** La superior movilidad internacional, la climatología y el estilo de vida justifican estos terribles registros, en opinión de múltiples expertos.

En cuanto a los escenarios posibles en nuestro país y su impacto en la actividad turística, el Informe del **Banco de España** del pasado 20/04/20 proyectaba un retroceso de entre 2 y 6 puntos en la aportación al PIB en 2020 del sector de hostelería, restauración y ocio, en función del número de semanas de confinamiento (entre 8 y 12) y de los plazos de la normalización completa durante el año. En una línea similar, el Informe de **Exceltur** del pasado 16/04/20, sobre la base de un escenario de 3 meses de contención de la enfermedad (entre abril-mediados junio) en la que no habría ninguna actividad turística, repuntando después levemente, cuantificaba en 92.556 la pérdida de PIB turístico (un -60,7% con respecto al de 2019), con especial impacto en Illes (-80,5%), Catalunya (64,8%) y Andalucía, Canarias, Madrid y Comunidad Valenciana (entre un 55% y un 58%).



Está, en cualquier caso, por ver hasta qué punto estos escenarios y proyecciones se traducen en realidad, en un momento en el que **“la única certeza es la incertidumbre”** (Dimitrios Buhalis dixit) en una situación impensable hace 3 meses.

En cualquier caso, es evidente que el impacto del COVID-19 condiciona la actividad turística profundamente ya que **afecta directamente a la movilidad de las personas, que es la esencia del turismo**. Y la falta de certidumbres sobre la evolución y tiempos de la crisis aumenta las incógnitas sobre los niveles de impacto en términos de riqueza y empleo. Y sobre la recuperación posterior de la actividad turística, en función de la plena disponibilidad de los servicios e infraestructuras turísticas, la confianza de los turistas y su renta disponible.

No obstante, la mayoría de los estudios entienden que la crisis del Covid-19 supondrá un parón, sin duda de enorme impacto, sobre el sector turístico, **pero que éste volverá a recuperarse, antes o después**. Así lo apuntan los informes ya citados del Banco de España y de Exceltur, que concreta un **escenario de recuperación en dos fases** (una más temprana y gradual, de recuperación de viajes de proximidad en vehículos particulares, básicamente de españoles y de países fronterizos; otra más tardía asociada a desplazamientos en transporte compartido -tren o avión- tanto de la demanda nacional como internacional), en las que la **elección de alojamientos de formato más reducido o colectivos** tendrá mucho que ver con los protocolos de “desescalada” y los niveles de confianza.

Está por ver, en todo caso, si la recuperación se produce de forma progresiva o acelerada, y hasta qué punto implica cambios estructurales en la actividad turística, y si se apuesta por un modelo más sostenible, más seguro, más de proximidad, con menor impacto en términos ecológicos y sobre el entorno, menos cortoplacista, más basado en la calidad del servicio, en la profesionalidad, la estabilidad y la calidad del empleo, **está por ver en definitiva si de esta crisis se sacan algunas enseñanzas sobre cómo traducir los crecimientos en desarrollo**.

En cualquier caso, es evidente que el Turismo será una de las actividades más afectadas y con una recuperación más lenta, a diferencia de lo que ocurrió en la crisis de 2008. Y que el impacto será mayor en el segmento principal, sol y playa, en todas las costas peninsulares y en especial en Baleares y Canarias por la dependencia del turismo internacional.

La pandemia, evidentemente, es global. Pero los ritmos de propagación no son idénticos, y aunque se controle la situación en un país, la situación en otros puede estar aún en fase de control, sin descartar segundas oleadas en otoño o invierno.

Sea como fuere, la recesión económica y la incertidumbre harán que el gasto en ocio o turismo se reduzca notablemente y que haya decisiones de consumo más conservadoras, por lo que resulta muy complicado que a corto y medio plazo el turismo internacional recupere los niveles anteriores.

Esta constatación previsiblemente llevará a que en gran medida la capacidad de sostenimiento y reactivación de la actividad turística y de ocio se reoriente hacia la proximidad, abriendo un nuevo espacio de análisis y debate sobre los modelos de turismo de proximidad.



IMPACTO SOBRE LA ACTIVIDAD Y EL EMPLEO

Más allá de las reflexiones a futuro, y del momento en que haya lugar para la estrategia, en el corto plazo es evidente que la crisis provocada por el COVID-19 tiene un impacto de enorme dimensión en un sector clave, al que ha afectado en primer término y con mayor intensidad, y que es el que más tarde va a salir de dicha situación por los elementos ya citados: **movilidad y confianza/seguridad en el destino.**

En el sector de Hostelería, donde antes situábamos en 1.345.000 personas los cotizantes medios en régimen general (cuenta ajena), entre el 29/02 y el 31/03 han caído en 184.349 personas los cotizantes en régimen general y en 5.964 los cotizantes en régimen autónomo, con un **impacto directo y neto sobre el empleo** de 190.313 cotizantes menos (cerca de un 15% en el caso de personas trabajadoras por cuenta ajena).

A estos datos, se suman los **ERTEs presentados en el sector** (en más de un 95% por fuerza mayor), que evaluamos en cerca de 125.000, con más de 800.000 personas trabajadoras incluidos en los mismos. En resumen, la inmensa mayoría del empleo activo del sector en estos meses.

En este escenario, en el que las fórmulas suspensivas y de reducción de jornada (ERTEs) han evitado un impacto mucho mayor sobre el empleo, y ante la incertidumbre antes descrita, resulta estratégico garantizar que el sector turístico y las personas que trabajan en el mismo tengan soporte económico suficiente para “aguantar el tirón”.

Evidentemente, hay que seguir apostando de forma decidida para evitar que se pierda tejido empresarial, mediante mecanismos de financiación, ayudas, moratorias y liquidez, que permitan el sostenimiento de un tejido empresarial muy mayoritariamente de autónomos y PYMEs, como antes se describía. **Pero esa apuesta debe estar condicionada a que el sostenimiento del tejido empresarial conlleve el sostenimiento del empleo, fijo, fijo discontinuo y de temporada**, así como a garantizar mecanismos de protección social y rentas básicas de ese enorme contingente de personas trabajadoras, en un escenario de recuperación paulatina e incierta de actividad.

En este análisis de impacto sobre la actividad, además, es especialmente importante ser consciente de los datos de coyuntura turística a nivel territorial y provincial, tanto en términos de niveles de estacionalidad (puntas máximas y mínimas) como de **dependencia del turismo extranjero.**

Resulta especialmente destacable, en este sentido, los **niveles de estacionalidad de visitantes en Baleares (con mucha diferencia sobre el resto) y de provincias como Almería, Huelva, Cantabria, Girona o Tarragona.** En todos estos ámbitos geográficos las puntas mínimas de visitantes son inferiores al 25% de las puntas máximas, dibujando una amplia horquilla de diferencial entre afluencias en temporada alta y baja. **Recomendamos ver los datos detallados en el ANEXO 1.**

En cuanto a los **niveles de dependencia del turismo extranjero**, son superiores al 70% en **Baleares, Islas Canarias y Barcelona**, y se sitúan por encima del 50% en **Girona, Málaga y**



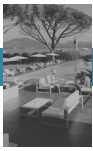
Sevilla. En Baleares, Islas Canarias o Málaga, resultan también destacables dos indicadores: el % que representa el empleo en la Hostelería sobre el total de empleo (superior al 15%) y el % de visitantes medio sobre la población (superior al 75% en el caso de Baleares).

	ENTRADA 2019 VISITANTES EXTRANJEROS (ESTADÍSTICA FRONTUR)			GASTO 2019 VISITANTES EXTRANJEROS (ESTADÍSTICA EGATUR)		
	PROMEDIO MENSUAL	MÁXIMO MENSUAL	MÍNIMO MENSUAL	PROMEDIO MENSUAL (MILL €)	MÁXIMO MENSUAL (MILL €)	MÍNIMO MENSUAL (MILL €)
ANDALUCÍA	1.006.737	1.401.442	559.377	1.044	1.546	596
ILLES	1.140.077	2.344.104	124.929	1.240	2.892	135
CANARIAS	1.095.586	1.340.619	888.777	1.405	1.744	1.070
CATALUNYA	1.613.186	2.376.608	910.329	1.777	2.999	944
P. VALENCIA	797.100	1.271.169	413.553	802	1.427	438
MADRID	636.533	753.952	499.245	870	1.068	631
O/CCAA	685.789	1.255.888	400.651	550	944	303
ESTATAL	6.975.008	10.121.985	4.195.641	7.688	11.980	4.659

VOLVIENDO A LA ESTRUCTURA DE PROPIEDAD/INMUEBLE EN LA HOTELERÍA

Volviendo al análisis de páginas anteriores sobre el modelo disociado de gestión y propiedad del inmueble de buena parte de la planta hotelera, y a los riesgos de apalancamiento financiero asociados a los costes fijos asumidos en forma de cuota de alquiler, no hace falta explicar que, **desgraciadamente, se han cumplido los peores presagios**. Y, en los escenarios ya descritos, uno de los problemas que debe afrontar buena parte de la Hostelería cuando se levante la alerta sanitaria, **además de apostar con urgencia por generar y proyectar confianza y seguridad** (acondicionamiento, despliegue de medios preventivos, garantías de seguridad y salud de plantillas y clientela, EPIs, medidas de contención, etc.), será la **negociación con las empresas y fondos propietarios de los inmuebles**. Evidentemente, no es una problemática exclusiva de la planta hotelera, y la tensión por costes fijos asociados a alquileres alcanzará también a los sectores de Restauración.

No es una cuestión baladí desde la perspectiva de las posibles consecuencias laborales: ya hemos vivido en otras crisis falta de acuerdo entre empresas explotadoras y propietarias del inmueble, que han aparejado conflictos laborales e incluso cierre de establecimientos por abandono de las instalaciones por parte de las empresas explotadoras (en muchos casos, como apuntábamos, SA o SLU en forma de CIFs individuales, que limitan riesgos al declararse insolventes o presentar concurso de acreedores). De ahí que, en caso de conflicto, sea exigible, tanto a las empresas hoteleras explotadoras como a las empresas y fondos propietarios de los inmuebles, **que se sometan a mediaciones para acordar moratorias o aplazamientos que permitan mantener las empresas y los puestos de trabajo vivos**.



LA RECIPROCIDAD COMO BASE DE ACTUACIÓN

Como antes se avanzaba, hay que seguir apostando de forma decidida para evitar que se pierda tejido empresarial, mediante mecanismos de financiación, ayudas, moratorias y liquidez, que permitan el sostenimiento de un tejido empresarial muy mayoritariamente de autónomos y PYMEs, como antes se describía.

No obstante, esa apuesta debe estar expresamente condicionada a que el sostenimiento del tejido empresarial conlleve el sostenimiento del empleo, fijo, fijo discontinuo y de temporada, así como a garantizar mecanismos de protección social y rentas básicas de ese enorme contingente de personas trabajadoras, en un escenario de recuperación paulatina e incierta de actividad.

Dicho en otros términos, hay que sostener a las empresas porque son la base del sostenimiento del empleo, pero en términos condicionados y recíprocos las empresas deben sostener el empleo, porque son la base del sostenimiento de las empresas. Y las empresas, y su principal activo, que son las y los profesionales del turismo, son la base del sostenimiento del sector y de la reconstrucción de su futuro.

No es admisible, en consecuencia, que haya propuestas patronales que se limiten a planteamientos de rebajas impositivas sin compromisos asociados en términos de **responsabilidad social empresarial**. O que las múltiples medidas articuladas –y en gran medida planteadas desde el Diálogo social, con acuerdo de los sindicatos- en forma de créditos blandos a las empresas, ayudas, aplazamientos en el pago de impuestos, moratorias, ERTes por fuerza mayor con exenciones de entre un 75% y un 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social... no tengan como consecuencia un alto nivel de **mantenimiento del empleo, directo e indirecto, permanente y estacional**. Más aún considerando la vinculación de las exenciones previstas en el art. 24 del RDL 8/2020 con respecto a los ERTes al amparo del art. 22 del citado RDL, con el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad definido en la DA 6ª del mismo RDL.

LA SITUACIÓN DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO

Resulta especialmente significativo, no solo el brutal impacto ya indicado en términos de cotizantes en régimen general en Seguridad Social que se ha producido en la segunda quincena del mes de Marzo, lo que indica múltiples despidos –en su mayoría de personal eventual y subcontratado- especialmente en la restauración, sino también una **resistencia empresarial a reconocer al personal fijo discontinuo en las mismas condiciones que la plantilla fija ordinaria**, negándose en muchos casos a su incorporación en los ERTes. Una resistencia a nuestro juicio incomprensible considerando la exención completa de cuotas patronales para las empresas de menos de 50 trabajadores/as, y el 75% de exención de dichas cuotas para las empresas de más de 50 trabajadores/as.

Desde CCOO hemos trabajado y vamos a seguir trabajando para que todas las empresas incluyan en los ERTes por Fuerza Mayor a los miles de discontinuos que trabajan el conjunto



de los subsectores de la Hostelería en España, muchos de los cuales se han visto por esta crisis sin empleo y sin prestaciones, o agotando las que tenía reconocidas. En este sentido, la insistencia en los marcos de Diálogo social ha permitido la **modificación del art. 25.6 del RDL 8/2020, a través de la Disposición final 8ª del RDL 15/2020.**

ACUERDO CCOO-UGT-CEHAT (18/04/2020)

A la fecha de edición del presente documento, hay que reseñar el acuerdo alcanzado el pasado 18/04/2020 entre CCOO, UGT y CEHAT (Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos), **para elevar de forma conjunta al Gobierno propuestas para proteger al sector del alojamiento turístico español ante la crisis**, apostando por impulsar iniciativas que garanticen el fortalecimiento de las empresas y la continuidad del empleo en el sector, justamente en torno al principio de reciprocidad antes enunciado. En dicho documento (ver <https://www.ccoo-servicios.es/html/48191.html>), al que nos remitimos, se adquieren compromisos de cara a realizar todas las acciones necesarias para la recuperación de la actividad, la pervivencia de las empresas y el mantenimiento del empleo.

Entre otras medidas, se solicita la **conurrencia de la fuerza mayor en las condiciones actuales** (artículos 22, 24 y 25 del RDL 8/2020) de los ERTes en el sector, al menos por un periodo inicial de 6 meses, al tiempo que se hacía un llamamiento para garantizar la **protección por desempleo** para las personas trabajadoras en situación de ERTE, incluidos los contratos **fijos discontinuos** (en términos que inicialmente se han recogido a través del ya citado RDL 15/2020). Igualmente, se acuerda que las personas incluidas en los ERTes perciban en la fecha estipulada en sus convenios el importe total de la **paga extra** de verano, además de la posibilidad de solicitar su anticipo. Finalmente, se acuerda el llamamiento en la fecha que estuviese prevista e **inclusión en el ERTE del personal fijo discontinuo.**

El acuerdo solicita igualmente que se establezca por ley un periodo de **12 meses de carencia en las amortizaciones de capital** en aquellas operaciones financieras que apalancan la actividad (abonando solo los intereses y ampliando plazo). Se acuerdan, igualmente, **medidas en materia de seguridad de cara a la reanudación de la actividad productiva**, con el compromiso de las empresas de desplegar todos los medios preventivos que garanticen la seguridad y salud de las plantillas y la clientela. **En caso de reapertura paulatina**, se pacta que las empresas no recurrirán a ETT o contratos temporales hasta el reingreso de la totalidad de la plantilla afectada por el ERTE por fuerza mayor, con participación de la RL (Representación Legal de los Trabajadores /as).

Finalmente, las partes se comprometen a continuar el diálogo social para tratar de **consensuar otras medidas** relativas al fortalecimiento de la actividad, la liquidez y el capital de las empresas, el mantenimiento del empleo y el poder adquisitivo de las plantillas, así como **definir cambios estructurales para el sector**, basados en la formación y recualificación de las plantillas, la rehabilitación y mejora de las infraestructuras físicas y digitales del sector, y en la optimización del tejido productivo y mejora del modelo turístico.



PROPUESTAS DE ACTUACIÓN DE CCOO

SEGURIDAD, GARANTÍA DEL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES DE GESTIÓN DEL FUTURO INMEDIATO

- En el proceso de desescalada del estado de alarma, es evidente que será especialmente exigible el respeto y cumplimiento escrupuloso con las pautas y protocolos laborales de protección y seguridad para las plantillas que deban reincorporarse a la actividad laboral. **La seguridad y salud, lo primero**, desde la conciencia de que el Turismo y la Hostelería previsiblemente serán las actividades situadas en la parte final de la desescalada.
- A partir de ahí, la prioridad como se indicaba, debe ser **sostener tanto a las empresas como al empleo que generan, en términos condicionados y recíprocos**, y bajo la consideración de que tanto las empresas como las personas que trabajan en el sector deben ser la base de su sostenimiento y de la re-construcción de su futuro.
- Es momento, también, y entendemos que las patronales deberían coincidir en esta necesidad, para **reafirmar el poder de la negociación colectiva y buscar respuestas en los marcos sectoriales para fijar criterios básicos de actuación**, sin perjuicio de que se incentive esta apuesta desde las administraciones y la acción legislativa.

REFLEXIONES Y PREMISAS BÁSICAS

- 1) Desde nuestro punto de vista, tras el estado de alarma, y durante algún tiempo, **debe darse una prioridad estratégica al sostenimiento y recuperación del sector turístico**. Sin perjuicio de valoraciones acerca de la composición del tejido productivo en España, y de las decisiones estratégicas a futuro, en estos momentos el país no puede permitirse dañar -aún más de lo que las circunstancias van a hacerlo- su principal motor de crecimiento, de generación de riqueza y actividad, y de empleo directo e indirecto. Esta premisa nos parece esencial
- 2) Bajo esta óptica, entendemos que **la prórroga de los ERTes por fuerza mayor, con las condiciones actuales, hasta 6 meses tras el levantamiento de la alerta**, es una medida imprescindible para evitar despidos en el sector de la Hostelería. Ello sin perjuicio de entender que la prórroga de las exenciones de cuotas prevista en el art. 24 RDL 8/2020 y otras medidas de apoyo a las empresas **debe condicionarse a criterios mínimos** (inclusión de fijos discontinuos, garantía de empleo, impacto en pagas extra) así como a mecanismos de participación sindical, todo ello en los términos que posteriormente se desarrollan.
- 3) Entendemos que las administraciones públicas (Gobierno de la Nación, Comunidades Autónomas, Corporaciones Municipales) se tienen que comprometer claramente con el fomento del turismo habilitando campañas específicas, especialmente de **promoción del turismo interior y de turismo de proximidad**, con una importante inversión económica.

En cuanto al turismo exterior también es preciso acometer un plan de promoción



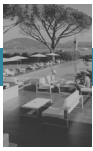
completo de cara a la recuperación de actividad en una segunda fase, que no solo incluya campañas publicitarias en los países que tradicionalmente son origen de nuestro turismo, sino promociones específicas y que resulten muy atractivas, tanto en términos de garantías sanitarias como en términos de precios, sin descartar mecanismos de subvención pública de precios vinculados a garantías de empleo.

Igualmente, hay que **aprovechar y promover la red que supone Paradores**, una cadena Pública de Hospedaje de Calidad con importante margen de mejora en la excelencia, gran embajadora de la Marca España, que promueve el desarrollo integral de actividades de proximidad y con un potencial de desarrollo de todo lo que supone combatir el despoblamiento interior de España.

- 4) De forma aparejada, es esencial recuperar la confianza del consumidor, lanzando un mensaje de seguridad, con un **plan integral de “garantías sanitarias” para todos los establecimientos**, con desinfección completa y certificación de la misma, además de mecanismos de seguimiento y cumplimiento de la exigibilidad de limpieza diaria de las habitaciones.
- 5) Un estrategia concreta para incentivar ciertos niveles de recuperación de actividad, **siempre que se cumplan de forma absolutamente rigurosa estos criterios y garantías sanitarias**, podría ser acumular el superávit del **Programa IMSERSO** en la temporada 2020-2021, por no aplicación en la presente temporada, con el Programa para la temporada 2021-2022, adelantando su ejecución al tercer cuatrimestre de 2020 si se dan las garantías indicadas. Esta estrategia en torno al capítulo de **turismo social nacional** podría equilibrar parcialmente la **caída del turismo internacional**, especialmente en el segmento de sol y playa, más afectado.
- 6) En materia de empleo, además de los ejes de actuación ya indicados, entendemos que debe potenciarse desde las Administraciones (a nivel estatal, autonómico y local) el mantenimiento y creación de empleo, mediante la puesta en marcha de **programas de fomento del empleo en el sector a nivel estatal y, sobre todo, a nivel autonómico, además de medidas complementarias en el ámbito local**.
- 7) Como ya se ha indicado con anterioridad, es el momento de reafirmar el poder de la negociación colectiva y buscar respuestas en los marcos sectoriales para fijar **criterios básicos de actuación de común acuerdo** con las patronales, sin perjuicio de que se incentive esta apuesta desde las administraciones y la acción legislativa.

Nos opondremos, en consecuencia, a los **intentos de “flexibilización” laboral** que se están planteando o puedan plantearse como receta para gestionar esta situación, en el sentido de “relajar” la vigilancia de las normas laborales y de prevención de los riesgos para la Salud; o que esa flexibilidad se oriente hacia los despidos o las decisiones unilaterales de los empresarios.

La vía para gestionar el presente y el futuro del sector es justamente una reconstrucción conjunta a través del diálogo social y la negociación colectiva, en equidad de poder de contratación de ambas partes.



- 8) Creemos esencial, también, la generación de análisis y compromisos compartidos en marcos estatales, autonómicos y locales: **Tanto en los Consejos o Mesas de Turismo ya existentes, como a través de la creación de Observatorios sectoriales.**
- 9) Sin perjuicio de las reflexiones que habrá que hacer a largo plazo, **en la situación de coyuntura de 2020 y parte de 2021 se puede y debe ir avanzando también en dos ejes que entendemos pueden resultar estratégicos:**
- **Diversificación del modelo turístico**, búsqueda de valor añadido como el Turismo MICE, estrategias de **Turismo social** (no solo de personas mayores), estrategias a medio plazo respecto del turismo extranjero...
 - **Aprovechamiento del periodo de transición hasta que se retome plenamente la actividad para impulsar inversiones de mejora de factores de producción:** De infraestructuras física y digitales (lo que a su vez puede generar empleo inducido de otras ramas de actividad) y, claramente, apostando por un plan de formación integral en el sector turístico, vinculado a la tarjeta profesional de Hostelería.
 - De forma complementaria con certificaciones a nivel sanitario, resulta aún más adecuada la puesta en marcha del **proyecto Hoteles Justos Laborablemente Responsable (HJLR fairhotels.es)**, una iniciativa de CCOO y UGT en colaboración con la Universidad de Málaga. Este proyecto, muy enfocado hacia la medición, puesta en valor y proyección de indicadores que van a ser cada vez más valorados por la sociedad, como la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, servirá de base para realizar una valoración global de un hotel justo desde el punto de vista laboral con sus trabajadores, generando un sello de calidad diferenciador.
10. Y, ya de cara a las reflexiones de futuro sobre cambios estructurales del sector:
- **Dar continuidad a estrategias de formación y recualificación de las plantillas**, la ya referida **Tarjeta Profesional** como prioridad estratégica y la **Formación Digital**, como uno de los vectores de mejora de la empleabilidad y productividad del factor trabajo.
 - **Rehabilitación y mejora de las infraestructuras físicas y digitales del sector**, especialmente en destinos maduros.
 - **Un Plan Social de Acuerdo Intergeneracional**, para promover salidas no traumáticas de personas trabajadoras con largas y penosas carreras profesionales y la incorporación de personas jóvenes.
 - Será imprescindible situar **debates y consensos acerca de la optimización del tejido productivo**, con la promoción del aumento del tamaño medio de las empresas.



- La **mejora del modelo turístico**, también a través de mecanismos de recaudación fiscal eficaz, debate sobre tasas turísticas finalistas enfocadas a la inversión en la **sostenibilidad del modelo**.
- Mecanismos de generación de **sinergias colaborativas público-privadas**, así como reflexiones en términos de estrategia nacional sobre cómo evitar que los mecanismos de ayuda a empresas se conviertan en transferencias de rentas a **posiciones financieras externas** de carácter especulativo o de conformación de monopolios.



ESTRUCTURA DE NUESTRAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Estructuramos a continuación nuestras propuestas básicas cruzando áreas de actividad:

- LABORAL
- SANITARIA
- ECONÓMICA
- FISCAL
- INSTITUCIONAL

con ámbitos competenciales:

- ESTATAL
- AUTONÓMICO
- LOCAL



ÁREA DE ACTUACIÓN LABORAL

ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

PRÓRROGA 6 MESES ERTES FUERZA MAYOR ART 22 RDL 8/2020

Prórroga de 6 meses tras el fin del estado de alarma de los ERTES por fuerza mayor, en Hostelería y Turismo, autorizados al amparo del art. 22 RDL 8/2020.

PRÓRROGA 6 MESES EXONERACIÓN CUOTA EMPRESARIAL SS ART. 24 RDL 8/2020

Prórroga condicionada de 6 meses tras el fin del estado de alarma de la exoneración de cuota patronal a la Seguridad Social prevista en el art. 24 RDL 8/2020 (75% o 100% según tamaño empresa).

PRÓRROGA 6 MESES MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PRESTACIÓN DESEMPLEO ART. 25 RDL 8/2020

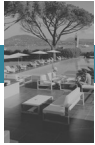
Prórroga de 6 meses tras el fin del estado de alarma de las medidas extraordinarias del art. 25 RDL 8/2020 en materia de prestación por desempleo si los trabajadores (fijos, fijos discontinuos, eventuales) continúan con el contrato suspendido o la jornada reducida por ERTes derivados del art. 22 ó 23 RDL 8/2020.

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

AYUDAS COMPLEMENTARIAS EN ERTES

Dotación a cargo presupuesto CCAA de Ayudas complementarias a las prestaciones estatales para trabajadores/as afectados por ERTE, con duración equivalente a la del ERTE y cuantías en función de la disponibilidad presupuestaria.

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL



ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

INCLUSIÓN EN ERTES DE FIJOS DISCONTINUOS

Obligación legal de incorporación de los trabajadores fijos discontinuos, cuyos períodos de actividad coincidan con el periodo de vigencia del ERTE y sus prórrogas y no hayan sido incluidos en el ERTE prorrogado, como condición para la aplicación de la exoneración de cuotas patronales a la Seg. Social.

AFECTACIÓN ERTES DEVENGO PAGAS EXTRA

Teniendo en cuenta el importe de las prestaciones por desempleo y sus topes, establecer que los trabajadores afectados por el ERTE perciban en las fechas establecidas el importe total de las pagas extraordinarias que les correspondan, en la proporción del tiempo de actividad que tengan.

GARANTÍAS DE INCORPORACIÓN PREFERENTE

Las medidas de prórroga indicadas quedarían condicionadas a que, en caso de reapertura paulatina del establecimiento durante el ERTE, la empresa no recurra a ETTs o contratación eventual, hasta tanto no se produzca el reingreso de toda la plantilla afectada por el ERTE, fija o fija discontinua.

REFUERZO GARANTÍA EMPLEO DA 6ª RDL 8/2020

Refuerzo garantía de mantenimiento del empleo durante 6 meses desde el reinicio efectivo de la actividad / finalización del ERTE.

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

INCLUSIÓN EN ERTES DE FIJOS DISCONTINUOS

Refuerzo desde la Administración autonómica de la inclusión en los ERTes de los trabajadores fijos discontinuos, cuyos períodos de actividad coincidan con el periodo de vigencia del ERTE y la prórroga de sus efectos, incluyéndolos en la aplicación de las ayudas complementarias antes indicadas.

PLANES DE FOMENTO MANTENIMIENTO EMPLEO

Líneas de incentivos a cargo de la CCAA para aquellas empresas que acrediten el mantenimiento del empleo a 31/12/2020.

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL

PLANES DE FOMENTO MANTENIMIENTO EMPLEO

Líneas de incentivos a cargo de Ayuntamientos para aquellas PYMEs que acrediten el mantenimiento del empleo a 31/12/2020.

ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

REFUERZO PAPEL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Refuerzo orientado desde el Diálogo social tripartito y el ALEH del papel de la negociación colectiva, recuperando la equidad contractual de las partes y la prevalencia del convenio sectorial, para la gestión de todo el proceso transitorio de normalización de la actividad turística:

- Definición de criterios mínimos en caso de ERTES por causas objetivas.
- Pautas y plazos de reincorporación de personas incluidas en ERTES.
- Gestión de tiempo de trabajo (jornadas irregulares, horas extraordinarias, necesidades variables de fuerza de trabajo).
- Orientación de procedimientos de inaplicación de convenios que puedan plantearse por empresas.
- Concreción de todos estos aspectos con la RLT de cada empresa, en caso de que exista.

Refuerzo de la estructura de la Negociación colectiva en la Hostelería, evaluando de forma consensuada la definición del ALEH como un Convenio Marco, con contenidos ampliados y reforzados, a fin de que sirva de instrumento de redefinición global del sector en un nuevo escenario.

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

REFUERZO PAPEL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Refuerzo orientado desde los ámbitos de Diálogo social a nivel autonómico del papel de la negociación colectiva autonómica o provincial, recuperando la equidad contractual de las partes y la prevalencia del convenio sectorial, para la gestión del proceso transitorio de normalización de la actividad turística:

- Definición de criterios mínimos en caso de ERTES por causas objetivas.
- Pautas y plazos de reincorporación de personas incluidas en ERTES.
- Gestión de tiempo de trabajo (jornadas irregulares, horas extraordinarias, necesidades variables de fuerza de trabajo).
- Orientación de procedimientos de inaplicación de convenios que puedan plantearse por empresas.
- Concreción de todos estos aspectos con la RLT de cada empresa, en caso de que exista.

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL

REFUERZO PAPEL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Refuerzo orientado desde los ámbitos de Diálogo social a nivel provincial del papel de la negociación colectiva de ámbito provincial, recuperando la equidad contractual de las partes y la prevalencia del convenio sectorial, para la gestión del proceso transitorio de normalización de la actividad turística:

- Definición de criterios mínimos en caso de ERTES por causas objetivas.
- Pautas y plazos de reincorporación de personas incluidas en ERTES.
- Gestión de tiempo de trabajo (jornadas irregulares, horas extraordinarias, necesidades variables de fuerza de trabajo).
- Orientación de procedimientos de inaplicación de convenios que puedan plantearse por empresas.
- Concreción de todos estos aspectos con la RLT de cada empresa, en caso de que exista.



ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

ERTES POR CAUSAS OBJETIVAS

Una vez agotados los periodos de prórroga de ERTES por FM, los ERTES por causas objetivas que puedan articularse en las empresas que lo necesiten podrán verse beneficiados por mecanismos de bonificación de cotizaciones a la SS, de forma en cualquier caso condicionada al mantenimiento del empleo durante 6 meses y al cumplimiento de los mínimos que se acuerden en el marco del convenio sectorial de aplicación (o, en defecto de dicha definición, a que haya acuerdo en periodo consultas).

PLAN SOCIAL DE ACUERDO INTERGENERACIONAL

Plan Social de Acuerdo Intergeneracional, para promover salidas no traumáticas de personas trabajadoras con largas y penosas carreras profesionales y la incorporación de jóvenes.

RECUPERACIÓN MECANISMO JUBILACIÓN PARCIAL

Con carácter excepcional, aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, para hechos causantes de 15/03/2020 a 31-12-2022, tal como se articuló en la Industria manufacturera.

PLANES DE FORMACIÓN/ CARNET PROFESIONAL

Plan de Formación específico 2020 para el Sector de la Hostelería, e impulso a la puesta en marcha del

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

ERTES POR CAUSAS OBJETIVAS

Dotación a cargo presupuesto CCAA de Ayudas complementarias a las prestaciones estatales para trabajadores/as afectados por ERTE, con duración equivalente a la del ERTE y cuantías en función de la disponibilidad presupuestaria.

PLAN SOCIAL DE ACUERDO INTERGENERACIONAL

Plan Social de Acuerdo Intergeneracional, para promover salidas no traumáticas de personas trabajadoras con largas y penosas carreras profesionales y la incorporación de jóvenes.

PLANES DE FORMACIÓN/ CARNET PROFESIONAL

Plan de Formación específico 2020 para el Sector de la Hostelería, e impulso a la puesta en marcha del

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL

PLAN SOCIAL DE ACUERDO INTERGENERACIONAL

Plan Social de Acuerdo Intergeneracional, para promover salidas no traumáticas de personas trabajadoras con largas y penosas carreras profesionales y la incorporación de jóvenes.

PLANES DE FORMACIÓN/ CARNET PROFESIONAL

Plan de Formación específico 2020 para el Sector de la Hostelería, e impulso a la puesta en marcha del



Proyecto de Carnet Profesional.

**PROYECTO HOTELES JUSTOS LABORALMENTE
RESPONSABLES fairhotels.es**

Impulso decidido de la puesta en marcha de este sello de calidad para Hoteles basado en la valoración de indicadores de sostenibilidad y RSE interna/ laboral, en torno a un proyecto de medición y proyección de indicadores impulsado por CCOO y UGT, en colaboración con la Universidad de Málaga.

Proyecto de Carnet Profesional.

**PROYECTO HOTELES JUSTOS LABORALMENTE
RESPONSABLES fairhotels.es**

Impulso decidido de la puesta en marcha de este sello de calidad para Hoteles basado en la valoración de indicadores de sostenibilidad y RSE interna/ laboral, en torno a un proyecto de medición y proyección de indicadores impulsado por CCOO y UGT, en colaboración con la Universidad de Málaga.

Proyecto de Carnet Profesional.

**PROYECTO HOTELES JUSTOS LABORALMENTE
RESPONSABLES fairhotels.es**

Impulso decidido de la puesta en marcha de este sello de calidad para Hoteles basado en la valoración de indicadores de sostenibilidad y RSE interna/ laboral, en torno a un proyecto de medición y proyección de indicadores impulsado por CCOO y UGT, en colaboración con la Universidad de Málaga.

ÁREA DE ACTUACIÓN SANITARIA

ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

Organización y coordinación de las medidas básicas para el **restablecimiento de la actividad turística** por parte de las autoridades sanitarias, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

Actualización, seguimiento y control efectivos de las recomendaciones de la **“Guía de Buenas prácticas en el sector turístico ante el COVID-19”**.

Priorizar pautas y criterios para retomar la actividad dando la **máxima garantía de seguridad y salud a la clientela y las plantillas**, como elemento vital – además- de generación de confianza.

Garantía de abastecimiento de EPIs, útiles y herramientas como mascarillas, geles, guantes, etc., todos aquellos que sean necesarios para garantizar la seguridad y la salud.

Realización lo más extendida posible de **test de detección de COVID-19** a las personas que se vayan reincorporando a la actividad, a fin de intentar evitar que personas infectadas o asintomáticas se incorporen a los centros de trabajo.

Mecanismos de **certificación** para establecimientos que sean objeto de desinfección.

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

Organización y coordinación de las medidas básicas para el **restablecimiento de la actividad turística** por parte de las autoridades sanitarias, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

Actualización, seguimiento y control efectivos de las recomendaciones de la **“Guía de Buenas prácticas en el sector turístico ante el COVID-19”**.

Priorizar pautas y criterios para retomar la actividad dando la **máxima garantía de seguridad y salud a la clientela y las plantillas**, como elemento vital – además- de generación de confianza.

Garantía de abastecimiento de EPIs, útiles y herramientas como mascarillas, geles, guantes, etc., todos aquellos que sean necesarios para garantizar la seguridad y la salud.

Realización lo más extendida posible de **test de detección de COVID-19** a las personas que se vayan reincorporando a la actividad, a fin de intentar evitar que personas infectadas o asintomáticas se incorporen a los centros de trabajo.

Mecanismos de **certificación** para establecimientos que sean objeto de desinfección.

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL

Organización y coordinación de las medidas básicas para el **restablecimiento de la actividad turística** por parte de las autoridades sanitarias, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

Actualización, seguimiento y control efectivos de las recomendaciones de la **“Guía de Buenas prácticas en el sector turístico ante el COVID-19”**.

Priorizar pautas y criterios para retomar la actividad dando la **máxima garantía de seguridad y salud a la clientela y las plantillas**, como elemento vital – además- de generación de confianza.

Garantía de abastecimiento de EPIs, útiles y herramientas como mascarillas, geles, guantes, etc., todos aquellos que sean necesarios para garantizar la seguridad y la salud.

Realización lo más extendida posible de **test de detección de COVID-19** a las personas que se vayan reincorporando a la actividad, a fin de intentar evitar que personas infectadas o asintomáticas se incorporen a los centros de trabajo.

Mecanismos de **certificación** para establecimientos que sean objeto de desinfección.

ÁREA DE ACTUACIÓN ECONÓMICA

ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

CONTINUIDAD MEDIDAS ECONÓMICAS

Evaluar la capacidad de dar continuidad en el sector turístico a medidas articuladas en los RDL 7/2020, RDL 8/2020 y RDL 11/2020, **de forma condicionada a las políticas de mantenimiento del empleo:**

- Línea de financiación del ICO específica.
- Suspensión temporal intereses y amortizaciones de préstamos desde el sector público.
- Líneas de avales y garantías públicas.
- Ampliación temporal moratoria hipotecaria en casos de caída significativa de facturación.
- Evaluación circunstancias objetivas para ampliación moratoria pago cotizaciones sociales y/o aplazamiento pago deudas a la Seg. Social.

PROTECCIÓN DE LA CADENA DE PAGOS

Reforzar los mecanismos de obligación de hacer frente a los pagos comprometidos, en fecha pactada, por parte de todos los operadores del mercado.

TASAS AEROPORTUARIAS 2020

Eliminación/bonificación temporal y oferta de visados sin coste económico para los viajeros.

LIMITACIÓN ACTUACIONES UNILATERALES

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

REFUERZO/CONTINUIDAD MEDIDAS ECONÓMICAS

Evaluar la capacidad de reforzar para el sector turístico, en el ámbito de la CCAA, las medidas articuladas a nivel estatal, así como dar continuidad a las que se hayan articulado en cada CCAA, **de forma condicionada a políticas de mantenimiento del empleo:**

- Líneas de financiación específicas para el sector turístico.
- Suspensión temporal intereses y amortizaciones de préstamos desde el sector público.
- Líneas de avales y garantías públicas.
- Evaluación circunstancias objetivas para aplazamiento pago deudas con CCAA.

PROTECCIÓN DE LA CADENA DE PAGOS

Reforzar los mecanismos de obligación de hacer frente a los pagos comprometidos, en fecha pactada, por parte de todos los operadores del mercado.

TASAS AEROPORTUARIAS 2020

Eliminación/bonificación temporal y oferta de visados sin coste económico para los viajeros.

LIQUIDACIÓN DE AYUDAS

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL

REFUERZO MEDIDAS ECONÓMICAS

Evaluar la capacidad de reforzar para el sector turístico, en el ámbito local, las medidas articuladas a nivel estatal, **de forma condicionada a políticas de mantenimiento del empleo:**

- Líneas de financiación específicas para el sector turístico.
- Líneas de avales y garantías públicas.
- Evaluación circunstancias objetivas para aplazamiento pago deudas con Ayuntamiento.

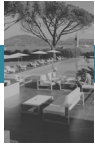
PROTECCIÓN DE LA CADENA DE PAGOS

Reforzar los mecanismos de obligación de hacer frente a los pagos comprometidos, en fecha pactada, por parte de todos los operadores del mercado.

TASAS AEROPORTUARIAS 2020

Eliminación/bonificación temporal y oferta de visados sin coste económico para los viajeros.

LIQUIDACIÓN DE AYUDAS



Medidas de control y limitación de actuaciones unilaterales que puedan acometer intermediarios de la comercialización turística sin acuerdo con las empresas españolas. Devoluciones vs cambios de reserva.

Correspondientes a 2019 y que estén pendientes de recibir.

Correspondientes a 2019 y que estén pendientes de recibir.

ÁREA DE ACTUACIÓN FISCAL

ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

Evaluar la capacidad de dar continuidad en el sector turístico a medidas ya articuladas en materia tributaria y en su caso poner en marcha otros mecanismos fiscales, que a continuación se citan, en cualquier caso **de forma condicionada a las políticas de mantenimiento del empleo.**

Aplazamiento temporal pago de impuestos estatales, en circunstancias objetivas de necesidad de liquidez, para autónomos y PYMEs del sector turístico.

Flexibilización de los aplazamientos del pago de deudas tributarias con la Administración, para evitar tensiones de liquidez de autónomos y PYMEs.

Evaluación criterios objetivos para bonificaciones fiscales en determinadas circunstancias.

Tratamiento fiscal favorable de donaciones y colaboraciones en la crisis sanitaria (Hoteles para servicios esenciales, donaciones de material, etc.)

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

Evaluar la capacidad de dar continuidad en el sector turístico a medidas ya articuladas en materia tributaria a nivel autonómico y en su caso reforzar mecanismos estatales, en cualquier caso **de forma condicionada a las políticas de mantenimiento del empleo.**

Aplazamiento temporal pago de impuestos de ámbito autonómico, en circunstancias objetivas de necesidad de liquidez, para autónomos y PYMEs del sector turístico.

Flexibilización de los aplazamientos del pago de deudas tributarias con la Administración, para evitar tensiones de liquidez de autónomos y PYMEs.

Evaluación criterios objetivos para bonificaciones fiscales en determinadas circunstancias.

Fomento de obras de mejora y cualificación de la oferta hotelera aprovechando el periodo de inactividad coyuntural.

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL

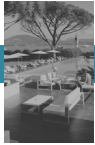
Evaluar la capacidad de dar continuidad en el sector turístico a medidas ya articuladas en materia tributaria a nivel local y en su caso reforzar mecanismos estatales, en cualquier caso **de forma condicionada a las políticas de mantenimiento del empleo.**

Aplazamiento temporal pago de impuestos de ámbito local, en circunstancias objetivas de necesidad de liquidez, para autónomos y PYMEs del sector turístico.

Flexibilización de los aplazamientos del pago de deudas tributarias con la Administración, para evitar tensiones de liquidez de autónomos y PYMEs.

Evaluación criterios objetivos para bonificaciones fiscales en determinadas circunstancias.

Fomento de obras de mejora y cualificación de la oferta hotelera aprovechando el periodo de inactividad coyuntural.



ÁREA DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL

ÁMBITO DE COMPETENCIA ESTATAL

El **Consejo Español de Turismo**, como ámbito de participación de los diferentes agentes del sector, a nivel público y privado, debe jugar un papel esencial en la definición de las políticas turísticas en el escenario provocado por la pandemia del COVID-19.

Creación de un **OBSERVATORIO ESTATAL** para analizar las estrategias en materia turística, de forma conectada con el Consejo Español de Turismo y con la Mesa del ALEH.

Campañas de **recuperación de imagen de destino**, con especial foco en el turismo nacional y de proximidad.

ÁMBITO DE COMPETENCIA AUTONÓMICO

Los **Consejos de Turismo de las CCAA, o ámbitos equivalentes**, como ámbito de participación de los diferentes agentes del sector, a nivel público y privado, debe jugar un papel esencial en la definición de las políticas turísticas a nivel de la CCAA en el escenario provocado por la pandemia del COVID-19.

Creación de un **OBSERVATORIO A NIVEL CCAA**, para analizar las estrategias territoriales en materia turística, de forma conectada con el Consejo de Turismo de la CCAA o ámbito equivalente.

Campañas de **recuperación de imagen de destino**, con especial foco en el turismo nacional y de proximidad.

ÁMBITO DE COMPETENCIA LOCAL

Los **Consejos de Turismo a nivel local, o ámbitos equivalentes**, como ámbito de participación de los diferentes agentes del sector, a nivel público y privado, debe jugar un papel esencial en la definición de las políticas turísticas a nivel local en el escenario provocado por la pandemia del COVID-19.

Creación de **OBSERVATORIOS SECTORIALES a nivel provincial y local**, para analizar las estrategias en materia turística en su ámbito, de forma conectada con los Consejos de Turismo a nivel local y los ámbitos de negociación colectiva sectorial.

Campañas de **recuperación de imagen de destino**, con especial foco en el turismo nacional y de proximidad.



ANEXO 1.

DATOS 2019 COYUNTURA TURÍSTICA (VISITANTES, VISITANTES ESPAÑOLES, VISITANTES EXTRANJEROS) POR CCAA Y PROVINCIA. PROMEDIO MENSUAL, MÁXIMO MENSUAL Y MÍNIMO MENSUAL.

Se calcula % MIN sobre MAX mensual, como indicador de mayor estacionalidad cuanto menor sea dicho %. Y se resaltan en amarillo % \geq 15%, para total visitantes, visitantes españoles y visitantes extranjeros.

Se calcula también % visitantes extranjeros sobre total visitantes, para el promedio mensual, el máximo mensual y el mínimo mensual, como indicador de nivel de dependencia del turismo extranjero. Se resaltan en naranja % \geq 50%.

DATO POBLACIÓN 2019 POR CCAA Y PROVINCIA.

Se calcula % que representan los visitantes totales (promedio) sobre los datos de población, resaltando en verde % \geq 25%.

DATOS COTIZANTES REGIMEN GENERAL (CUENTA AJENA) SEGURIDAD SOCIAL. MEDIA MENSUAL. TOTALES Y HOSTELERÍA.

Se calcula % que representan los cotizantes medios reg. gral. Hostelería sobre el Total de cotizantes medios reg. gral. Se resaltan en rosa % \geq 15%.

Se calcula % MIN sobre MAX mensual de los cotizantes mensuales en reg. gral. en HOSTELERÍA, como indicador de mayor estacionalidad del empleo en la Hostelería cuanto menor sea dicho %. Y se resaltan en celeste % \geq 60%.

