

PRINCIPIOS Y PROPUESTAS CONSENSUADAS POR LOS AGENTES SOCIALES DEL SECTOR DE HOSPEDAJE DE ESPAÑA PARA LA PROTECCIÓN DEL MISMO ANTE LA CRISIS SANITARIA Y ECONÓMICA PROVOCADA POR LA PANDEMIA DEL COVID-19, PARA ELEVAR AL GOBIERNO DE LA NACIÓN

1. Agentes sociales de la actividad de HOSPEDAJE de España y su compromiso con el sector.

La Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT); y las organizaciones sindicales: Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO) y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), en su condición de agentes sociales del sector de HOSPEDAJE, comparten los principios y propuestas que se contienen en el presente documento, ante la situación de crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia del COVID-19 que asola nuestro país.

2. Compromiso de actividad empresarial y de mantenimiento del empleo.

La Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT); Servicios-CCOO y FeSMC-UGT, se comprometen conjuntamente a cuantas acciones y medidas sean necesarias para que las empresas y las representaciones de las personas trabajadoras de HOSPEDAJE, negocien y acuerden medidas en su ámbito correspondiente que garanticen la continuidad de las empresas sin pérdida de empleo, a través de medidas de regulación de empleo temporal y de flexibilidad interna.

Consideran así mismo que todas las medidas que se adopten desde los poderes públicos deben ir dirigidas a la recuperación de la actividad de HOSPEDAJE, a la pervivencia de las empresas y al mantenimiento del empleo.

3. Persistencia de la causa de fuerza mayor específica en HOSPEDAJE de nuestro país.

Los agentes sociales del sector de HOSPEDAJE de España, consideran que la causa de fuerza mayor que ha suspendido la actividad productiva con carácter general durante la declaración del estado de alarma derivada de la pandemia del COVID-19, persistirá específicamente en el sector de HOSPEDAJE una vez agotado dicho periodo, por cuanto continuarán las restricciones de movilidad y transporte, así como otras medidas de prevención del riesgo de contagio y expansión de la enfermedad del COVID-19, tanto en nuestro país como en el ámbito internacional, que provocará que no se recupere la actividad del sector

hasta transcurrido un tiempo, que se aventura dilatado y que periódicamente deberá evaluarse por las partes firmantes de este documento, teniendo presente la contención de la pandemia del COVID-19 en el mundo, hasta su desaparición.

La actividad de HOSPEDAJE en nuestro país, está especialmente vinculada a la situación de los países de los que provienen los millones de turistas que nos visitan cada año, de manera que la persistencia de la crisis sanitaria y los efectos sobre la movilidad de las personas en dichos países, afecta directamente al sector en nuestro país, lo que provoca que la causa de fuerza mayor en el sector turístico esté especialmente ligada a la situación internacional referida.

La administración pública competente, teniendo presente la concurrencia de tal causa de fuerza mayor específica en el sector de HOSPEDAJE, deberá acordar su reconocimiento para la tramitación de expedientes temporales de regulación de empleo (ERTEs), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, con los efectos de la exoneración total a la empresa del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada y de protección específica por desempleo a las personas trabajadoras que vean temporalmente suspendido su contrato o reducida su jornada, en los términos que en la actualidad se reconoce en los artículos 22, 24 y 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En este sentido, los agentes sociales del sector de HOSPEDAJE, hacen un llamamiento común al Gobierno de España, para que se garantice una protección por desempleo para las personas trabajadoras que temporalmente vean suspendidos sus contratos o reducidas sus jornadas, incluidas las personas vinculadas con contrato fijo discontinuo, por aplicación de los procedimientos temporales de regulación de empleo, mediante prestaciones y ayudas públicas suficientes, sin exigencia de carencia, y la reposición de las prestaciones que pudieran consumirse durante la situación legal de desempleo temporal, así como la exoneración total a la empresa del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada.

El reconocimiento de la concurrencia de causa de fuerza mayor específica referida, será determinada por un periodo inicialmente estimado de, al menos, seis meses a contar desde que se levante el estado de alarma, sin perjuicio de que el mismo se amplíe si persistieran las circunstancias, solicitándose que se realice previa consulta entre los agentes sociales de HOSPEDAJE.

Teniendo en cuenta el importe de las prestaciones por desempleo y sus topes, se establece que las personas trabajadoras afectadas por un ERTE perciban

en la fecha establecida en el convenio colectivo de aplicación, el importe de la próxima gratificación extraordinaria de verano que les corresponda, sin merma por la suspensión de su contrato o reducción de su jornada, como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social en la parte proporcional que corresponda a cargo de la empresa, de las prestaciones por desempleo correspondientes. En este sentido, como medida para paliar los efectos del ERTE en la renta inmediata de las personas trabajadoras, se acuerda que las empresas abonen, a quienes lo soliciten, el adelanto de la referida paga extraordinaria completa antes de su vencimiento, o la parte que le corresponda si esta se percibe prorrateada.

Así mismo, deberán adoptarse previsiones cuando se vaya produciendo la recuperación paulatina del nivel de actividad, de manera que puedan vincularse mejoras de la prestación por desempleo a cargo de las empresas, cuando las mismas alcancen niveles de ocupación o actividad adecuados, en los términos que se negocien en cada empresa.

4. Protección específica de los contratos fijos discontinuos.

La modalidad contractual fija discontinua está muy presente en algunos ámbitos geográficos del sector de HOSPEDAJE, lo que determina que los agentes sociales consideren que han de adoptarse medidas de mantenimiento y protección del empleo fijo discontinuo, dada su naturaleza de contrato estable e indefinido.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo serán llamadas por las empresas en la fecha que inicialmente se estimara de reanudación de la actividad fija discontinua, procediéndose a continuación a su inclusión entre las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, y suspendiéndose su contrato por tal causa, como el resto de la plantilla. Se considera como fecha de referencia para la reanudación de la actividad fija discontinua en el presente año 2020 y el consiguiente deber de llamamiento, la misma en la que se reanudó la actividad fija discontinua y se produjo el llamamiento en la temporada de 2019.

Por tanto, si la empresa hubiera tramitado el expediente temporal de regulación de empleo correspondiente, seguirá obligada a realizar los correspondientes llamamientos de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, para la suspensión de sus contratos por aplicación del ERTE referido.

En relación a los beneficios empresariales en materia de exoneración de cuotas a la Seguridad Social, vinculados a la obligación de mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad, establecida en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, dicha obligación, en línea con lo establecido en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, no se entenderá

incumplida en aquellos supuestos en que se tramiten, a continuación de los expedientes vinculados a causa de fuerza mayor, expedientes cuya causa sea fuerza mayor específica o por la caída de producción, al amparo del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo o, en su caso, artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. En tales supuestos los periodos de suspensión de los contratos por dichas causas, computarán dentro de los seis meses del compromiso de salvaguarda de empleo.

Tampoco se entenderá incumplido dicho requisito cuando se interrumpan los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos por caída estacional de la actividad, entendiéndose que la duración de seis meses previstos en la norma no tiene que ser continuada, sino que puede ser fraccionada en aquellos supuestos en que la actividad de la empresa o de los contratos, tenga un carácter estacional.

5. Carencia para las operaciones financieras de empresas de HOSPEDAJE.

La actividad turística es tradicionalmente elemento tractor de otras actividades, sobre todo en aquellos territorios de España donde ésta soporta un importante porcentaje del PIB y del empleo. Es necesario tener en cuenta que esta industria forma parte de una cadena de valor que incluye innumerables pequeñas y medianas empresas, así como autónomos que ofrecen bienes y servicios al sector de HOSPEDAJE.

Dichas empresas o autónomos también generan una cantidad importantísima de puestos de trabajo que si se rompiese la cadena de pagos en su eslabón principal, en HOSPEDAJE, estarían abocadas al cierre o, cuando menos, a una destrucción de empleo.

Además, se ha de reseñar que, sobre todo en la hotelería vacacional, los principales clientes son Tour Operadores extranjeros, y que estos no están atendiendo al pago de sus deudas por servicios prestados por el sector alojativo antes del episodio del COVID-19 intrínsecamente de esta actividad, más concretamente de la hotelera.

Es cierto que desde el Gobierno se ha abierto una línea de liquidez a través del ICO, pero se debe garantizar que las entidades bancarias lo orienten hacia la financiación del circulante de las empresas, en esta situación de cierre e inactividad, y no al aseguramiento de los vencimientos futuros de las obligaciones financieras preexistentes con dichas entidades.

Por ello, también solicitamos al Gobierno que establezca mediante regulación legislativa un periodo de 12 meses de carencia en las amortizaciones de capital en aquellas operaciones financieras que apalancan la actividad. Con esta medida durante los próximos 12 meses las empresas pagarían únicamente las cantidades relativas a los intereses de dichas operaciones,

devolviendo el capital de las mismas mediante la ampliación de esos meses en el vencimiento inicial de las operaciones. Esto tendría que ir aparejado a una exención en la imposición en cuanto a los actos jurídicos documentados en estas novaciones y la implantación de unos aranceles máximos tanto notariales como registrales.

Al mismo tiempo y a la par que la Banca pudiese afrontar con total garantía estas novaciones en carencia, se debe articular y flexibilizar los criterios regulatorios y de supervisión con los que se calculan las provisiones bancarias, en cuanto a lo referido a las coberturas del riesgo, dejando fuera de esas provisiones las operaciones cuya novación se solicita; de manera que no se deterioraran los ratios de capital regulatorio y no se perjudicara la capacidad del sector financiero para proveer de crédito a la economía, en un periodo de Reconstrucción de la actividad económica del país como el que vamos a necesitar.

6. Protección de las personas trabajadoras y clientes del sector de HOSPEDAJE.

Reanudada la actividad productiva las empresas desplegarán todos los medios preventivos que garanticen en todo momento la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como de los clientes, evitando cualquier riesgo de contagio del virus COVID-19. A tal efecto proveerán de equipos de protección individual homologados y aplicarán las medidas de contención fijadas por las autoridades sanitarias.

La adopción de las medidas propuestas en los puntos anteriores, impide que, en caso de reapertura paulatina de los establecimientos turísticos durante la suspensión o reducción de la jornada por fuerza mayor derivada del COVID-19, la empresa pueda recurrir a empresas de trabajo temporal o a la formalización de contratos de duración determinada, salvo contratos de interinidad o de relevo, hasta el reingreso de la totalidad de la plantilla afectada por el ERTE por fuerza mayor.

La incorporación paulatina de las plantillas, ya sean contratos fijos ordinarios o fijos discontinuos, se llevarán a cabo en las empresas con la participación de la representación unitaria o sindical en la empresa.

Los agentes sociales del sector de HOSPEDAJE requerirán de la administración pública competente la información precisa sobre las medidas a adoptar para garantizar eficazmente el deber de protección referido, incluyendo entre estas medidas la realización del test de COVID-19 a la plantilla que se vaya a ir reincorporando.

7. Compromiso en defensa del sector de HOSPEDAJE.

Los agentes sociales del sector de HOSPEDAJE se comprometen a continuar el diálogo social sectorial, con el fin de seguir compartiendo principios e iniciativas en defensa del mismo, para el mantenimiento de la competitividad de sus empresas, el mantenimiento y la calidad del empleo y del servicio prestado a la sociedad.

Después de lo abordado y propuesto en esta primera fase a corto plazo, las partes firmantes, organizaciones empresariales de HOSPEDAJE y sindicatos mayoritarios en el sector, se comprometen a iniciar una segunda fase en la que se tratará de desarrollar consensuadamente medidas relacionadas con:

- Medidas para abordar las siguientes fases de reincorporación a la actividad, de acuerdo con las previsiones y decisiones que establezca la autoridad sanitaria y gubernamental, y oídos y consultados los agentes sociales del sector, organizaciones empresariales y sindicales.
- Medidas económicas y de fortalecimiento de liquidez y capital de las empresas, así como ayudas y financiaciones blandas para facilitar la salida rápida y firme de la previsible crisis económica y empresarial.
- Medidas laborales para garantizar el mantenimiento del empleo y el poder de compra de las personas trabajadoras.
- Medidas de análisis y definición de cambios estructurales para el sector, basadas principalmente en la formación y recualificación de las plantillas, la rehabilitación y mejora de las infraestructuras físicas y digitales del sector, y la optimización del tejido productivo y mejora del modelo turístico.

8. Vinculación a la totalidad y compromiso de negociación laboral.

1. Las propuestas consensuadas en el presente documento configuran un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación, por lo que en el supuesto de que el Gobierno de la Nación, respecto de las medidas de su competencia que se instan para su aprobación, no fueran estimadas en su totalidad, todo el documento quedaría invalidado y sin efecto alguno, salvo que las partes firmantes acordaran de forma excepcional, mutua y voluntariamente, reconsiderar algunos de los extremos de su contenido.

2. Si las medidas propuestas al Gobierno de España fueran aprobadas en su totalidad, las partes adquieren el compromiso de que aquellas estipulaciones de naturaleza laboral establecidas bilateralmente en el presente documento sean elevadas a un acuerdo laboral de ámbito estatal, con el carácter extraordinario y excepcional mientras dure la situación de extrema crisis causada por la pandemia del COVID-19, para formalizar el pertinente acuerdo colectivo de materias concretas correspondiente, que las partes se comprometen a suscribir.

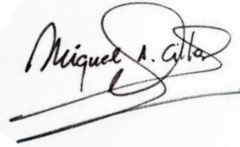
Y para que conste, firman la presente de forma virtual, a 19 de abril de 2020



Jorge Marichal
Presidente
CEHAT



José Mª Martínez
Secretario General
Federación de
Servicios de
Comisiones
Obreras



Miguel Ángel Cilleros
Secretario General
Federación de
Servicios, Movilidad y
Consumo de la Unión
General de Trabajadores