

**DECÁLOGO DE PROPUESTAS  
DE COMISIONES OBRERAS  
PARA LA TRANSFORMACIÓN  
SOSTENIBLE Y  
SOCIALMENTE JUSTA DE LA  
INDUSTRIA TURÍSTICA ESPAÑOLA**

**CCOO**  
servicios

- 1) **SOSTENIBILIDAD TURÍSTICA:** desde CCOO abogamos por entender la actividad turística como un elemento de primer orden de desarrollo económico y territorial, endógeno y no deslocalizable. No obstante, es un sector que deja una importante huella de carbono, está muy afectado por el cambio climático, tiene impactos territoriales importantísimos sobre el agua y otros recursos, es dependiente de sectores que generan también una enorme huella de carbono como el transporte, y no podemos olvidar sus efectos sociales, a veces negativos, en las sociedades que reciben los visitantes.

Por ello, es imprescindible minimizar la estacionalidad, apostando por la diversificación de la oferta turística, desarrollando nuevos “nichos” turísticos, así como implementar medidas de RSE (empleo, ambientales, etc.); actuar con un modelo fiscal eficaz y finalista (desarrollo de infraestructuras sostenibles); desarrollar políticas de transporte sostenible. Que nadie obvие que nos jugamos el presente y futuro de la primera “industria” de nuestro país.

- 2) **TURISMO Y LA PRESIÓN SOBRE LA VIVIENDA, UN GRAN PROBLEMA:** conceptos como la “balearización” (uso especulativo e insostenible de ciertas zonas, sobre todo del litoral), de “ibización” (expulsión de la población residente para “hacer sitio” para los turistas y precarizar hasta el infinito las condiciones de vida de las personas trabajadoras), nos dan una idea del problema que el desarrollo turístico desmedido está suponiendo en algunas zonas de nuestro país, lo que indudablemente está conllevando que cada vez más gente se niegue a ir a trabajar a la isla porque el precio del alquiler es tan alto que no les sale a cuenta.

Este problema va más allá de un mero incremento de salarios (necesario no obstante), que será absorbido inmediatamente por la escalada de precios de la vivienda, ya que incluso está afectando a determinados servicios públicos esenciales. Por ello, son necesarias además políticas, a medio y largo plazo, de vivienda pública: la liberalización de las viviendas de la SAREB hacia ese parque de vivienda pública; la introducción de trabas a la inmensa proliferación de viviendas turísticas; y en lo más inmediato, promover la adquisición de infraestructuras turísticas no utilizadas para su rehabilitación y puesta a disposición de las personas trabajadoras.

- 3) **PERVIVENCIA DEL ACUERDO MARCO ESTATAL PARA LA HOSTELERÍA:** la estructura de la negociación colectiva en el sector se asienta fundamentalmente en los marcos provinciales. No obstante, se cuenta con un instrumento pionero en su tiempo, como es el Acuerdo Marco Estatal para la Hostelería (ALEH), que si bien es cierto que ha tenido un efecto estabilizador de los marcos sectoriales, no es menos cierto que después de 30 años de vigencia necesita la actualización y modernización de sus contenidos.

Problemas comunes del sector, como son los procesos de externalización que menoscaban la calidad, las subrogaciones sin regular que atacan directamente a la competencia empresarial y los derechos de las personas, la contratación, a fin de tener un marco homogéneo en el sector, o elementos centrales de las relaciones laborales como la formación o la promoción, deben formar parte de una manera inmediata de este Acuerdo Marco. Su muerte por inanición, sería un desastre para la modernización y adecuación del sector. Es imprescindible un compromiso serio y riguroso de las Patronales con el sector.

- 4) **ADECUACION DE LA CONTRATACIÓN FIJA DISCONTINUA AL SECTOR:** CCOO no es impermeable a la necesidad de contar con una regulación específica de la parcialidad para este sector en el formato de contratación fijo-discontinua. Pero esto no debe significar la apertura de esta opción de parcialidad como elemento en el que asentar la nueva precariedad. El establecimiento de un periodo mínimo de contratación a lo largo del año, con la garantía de jornada laboral contratada mínima diaria, son los elementos que imprescindiblemente deben ser la fórmula que garantice empleo de calidad, que redundará en la estabilidad y profesionalidad de las plantillas y por lo tanto, de la calidad en el servicio.

- 5) **LA IMPORTANCIA DEL SALARIO EN EL EMPLEO:** a nadie se le escapa la importancia que el salario tiene para las personas trabajadoras. Es el medio que posibilita su desarrollo de vida, siendo el garante de cobertura de las necesidades básicas de las personas. Pero el establecimiento de un mejor salario tiene además otros indudables beneficios.

Amortigua, cuando no elimina, la competencia territorial en cuanto a la cobertura de las plantillas en el sector, desechando la concentración de oferta de personas trabajadoras en aquellos ámbitos con mejores salarios. Corrige los efectos inflacionistas desmedidos en el sector al actuar como “atemperante” del crecimiento sostenido de los márgenes empresariales, que como ya es reconocido, están teniendo una influencia determinante en la escalada de la inflación. Pero sobre todo, propicia que los incrementos salariales, en un sector como es la hostelería, con una tradición de salarios bajos, vayan en exclusiva dedicados al consumo y por lo tanto a la estimulación del crecimiento económico.

- 6) **LAS CARGAS DE TRABAJO Y LA CALIDAD DEL SERVICIO:** si el cambio de paradigma en el sector debe asentarse en un incremento en los estándares de calidad, está meridianamente claro que ello no puede hacerse sin tener muy en cuenta la determinación adecuada de las cargas de trabajo, el respeto a la conciliación de la vida de las personas y a la salud laboral de los profesionales del sector.

Establecer mediante el consenso entre representantes de las plantillas y las empresas, mecanismos técnicos que articulen un método seguro y saludable desde un punto de vista preventivo de las cargas de trabajo que suponen las tareas, la forma en que se ejecutan y los equipos utilizados, no hará más que coadyuvar a hacer de la calidad el paradigma de cambio en el nuevo modelo de actividad para el sector. Tenemos ejemplos, como el desarrollado en las Illes Balears, que pueden marcarnos el camino.

- 7) **CALIDAD DE LOS DESCANSOS, UNA CLAVE ESTRATEGICA:** este es otro de los parámetros que de mantenerse en los niveles actuales, impiden que las personas encuentren “atractivo” trabajar en el sector. Una jornada laboral “normalizada” y unos descansos que, aunque contemplen la realidad del sector del que tratamos, tengan en cuenta los derechos de conciliación de las personas, sentarán las bases del futuro “acercamiento” de muchas personas a él. La introducción de los denominados descansos de calidad (al menos un fin de semana al mes), será un elemento de primer orden a la hora de hacer más atractivo el sector para trabajar en él.

Además es necesaria, por ineludible, la adaptación de estos descansos a la Directiva de la UE y Jurisprudencia del TJUE sobre determinados aspectos de los tiempos de trabajo y los descansos (no absorción de los descansos entre jornadas por los periodos de descanso semanal)<sup>1</sup>.

- 8) **CARRERA PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:** el cambio de paradigma por el que CCOO apuesta en este sector debe basarse en la profesionalidad de las plantillas. Y esto no es posible si no se entiende la importancia estratégica de la formación a lo largo de la vida, su conexión con la promoción profesional y por lo tanto con el establecimiento de una verdadera carrera profesional.

La garantía en el cumplimiento de los derechos en materia de promoción y formación que se consagran en los artículos 4 y 23 del Estatuto de los Trabajadores, deben asentar el desarrollo de la regulación de la formación en el sector y paralelamente, conectando esto con sistemas de promoción profesional e itinerarios de promoción establecidos en la negociación colectiva.

Asimismo, es imprescindible un mayor desarrollo de los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales dentro de la familia profesional de Hostelería y Turismo y el establecimiento de la Tarjeta Profesional como elemento acreditable de las competencias de las personas.

- 9) **EL TURISMO Y LAS OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA:** estamos asistiendo a una perversión de los mecanismos para facilitar la cobertura de vacantes de algunas de las ocupaciones del turismo mediante la mala utilización del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Paradójicamente esto se está produciendo allí donde las condiciones sociolaborales son peores, fruto muchas veces, de la incapacidad de actualizar los marcos regulatorios de las condiciones de trabajo por posiciones patronales claramente retrógradas.

Por ello, es imprescindible que todos los actores que participan en la composición del Catálogo tengan claro que primero es necesario actualizar los Convenios Colectivos, modernizándolos, actualizándolos y estableciendo mejores condiciones salariales y de trabajo, para una vez alcanzado esto, proceder al análisis de las verdaderas necesidades de ocupaciones a cubrir por este catálogo.

- 10) **RESPONSABILIDAD SECTORIAL Y HOSTELES JUSTOS:** para CCOO el concepto responsabilidad social debe de ser entendido desde un punto de vista amplio. Por ello, llevamos tiempo desarrollando el proyecto Hoteles Justos, un proyecto con indudables beneficios para el conjunto del sector. Una vez implementada la primera fase del proyecto, nos encontramos con que ahora debemos acometer la siguiente, y esta no es otra que la de desarrollar una norma de certificación a través de UNE que desemboque en una norma de carácter internacional bajo el predominio de lo “laboralmente responsable”. Nuestro objetivo no es otro que sensibilizar a las empresas, personas trabajadoras y especialmente a la clientela y en general a toda la ciudadanía, sobre la relevancia del trabajo decente y el turismo socialmente responsable, para que la industria turística

---

<sup>1</sup> El derecho fundamental al descanso diario (art. 31.2 CDFUE) que concreta la Directiva 2003/88 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

