

# Ponencia Congreso del 11 de noviembre de 2021 de la Sección Sindical Estatal de CCOO MELIA





# **PONENCIA CONGRESO MELIA 11 DE NOVIEMBRE 2021**

## Introducción y Contexto

Ya decíamos en nuestro segundo Plenario de la Sección Sindical de Meliá cebrado en Málaga hace 4 años, en el Turismo crecían las principales variables turísticas desde año 2011, pero que lo hacían a costa de la precarización de los trabajadores y especialmente de las compañeras de pisos, con la externalización de los servicios y subcontrataciones generalizadas. La bonanza turística ha seguido creciendo en el periodo que analizamos desde el anterior congreso de la Sección Sindical: 2017, 2018 y 2019. Estos años han sido ejercicios record, tanto en ocupaciones, visitantes, pernoctaciones, ingresos, rentabilidad y empleo a nivel general y particular en nuestra cadena, que tenemos que recordar que es la más importante de España por volumen de producción, hoteles, camas y empleo con 367 hoteles en propiedad (14%), en alquiler (32%) y en régimen de gestión (39%) y franquicias (15%) presente en más de 40 países, en España presente con 148 hoteles.

#### PORTFOLIO & PIPELINE





Datos informe Meliá 2020



Las variables turísticas en el año 2020 comenzaron con una tendencia alcista los dos primeros meses, parándose en seco cuando en el mes de marzo llegó el coronavirus, donde la Industria Turística Española a nivel general y en particular la Hostelería, se ha visto mucho más afectada por la pandemia de la COVID-19 que los demás los sectores de la producción. A ello es debida la caída de la actividad y del empleo. En ese sentido durante el año 2020 la negociación colectiva sectorial en la Hostelería, ha venido marcada también por la pandemia factor a tener en cuenta es que la actual coyuntura es poco favorable, para que la negociación de convenios colectivos resulte favorable a los intereses y necesidades de los trabajadores y trabajadoras, así como las condiciones de trabajo y contratación, empeoran vertiginosamente.

A pesar del esfuerzo sindical en la negociación colectiva por un empleo decente, salario digno, etc, en definitiva, avanzar con la lucha sindical en derechos en un sector en el que ya llovía sobre mojado, llegaron las reformas laborales tras la crisis de 2008 y, como en el juego de la oca, volvimos casi a la casilla de salida. Esas reformas han hecho estragos en la hostelería, sobre todo en la negociación colectiva sectorial que marcaba unos mínimos, por ejemplo, en salario, pero ahora se puede negociar un convenio de empresa por debajo del sectorial. También se fomentaron las externalizaciones de servicios. Antes externalizar no era barato, pero con la reforma se propició que trabajadores que cobraban 1.200 euros pasaran a cobrar 739 euros y ahora, con la subida del salario mínimo a 950 euros como ocurre al ser externalizados, sobre todo, en el colectivo de camareras de pisos. Esto lo hemos frenado principalmente en algunos convenios colectivos de Canarias, Baleares o Andalucía Cantabria pero sigue ocurriendo en otras zonas de España porque los empresarios se han negado a negociar. Por eso, unas de las urgencias de este Gobierno, como hemos pedido los sindicatos, es buscar apoyos en el Parlamento para reformar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para que los convenios sectoriales prevalezcan sobre los convenios de empresas.

En ese sentido los empresarios tienen la excusa perfecta con la pandemia, aunque antes del COVID ya había grandes indicios del retroceso laboral. Como antes decíamos la reforma laboral del 2012 traída y orquestada por Partido Popular, favorecieron la prevalencia de los convenios de empresa sobre los convenios colectivos provinciales. En nuestro sector se traduce en miles de externalizaciones y subcontratas, especialmente en el departamento más numeroso y feminizado como el de Pisos, las consecuencias de estos cambios han sido traumáticas



generando un malestar y resquemor, aumentando cada vez más la precariedad, la carga de trabajo y la bajada de salarios, además de la brecha en la unidad entre los departamentos. Aunque estos problemas ya no son exclusivos de los departamentos de pisos. La carga de trabajo, la pérdida de derechos, la bajada de salario, el incremento de las enfermedades profesionales, salud laboral, estrés, y la precariedad contractual se ha corrido por todos los departamentos, convirtiéndose el sector en una INDUSTRIA DE PASO, ya que se hace casi imposible vivir dignamente en estas profesiones que antes gozaban de prestigio y reconocimiento, arrastrando todo esto al deterioro también de la calidad en el servicio poniendo en riesgo muy serio la industria turística, tal como la conocíamos hasta ahora.

La pandemia está marcando nuestras vidas y por supuesto nuestra relaciones laborales, defendimos los ERTES para que no llegaran los ERES pero tenemos que coger las riendas de esas negociaciones de las negociaciones de las nuevas prorroga de los siguientes ERTES para acabar muchos abusos que se están dando. Hemos cobrado un tercio menos de salario en los niveles más bajos, en los niveles un poco más altos han sido hasta más del 50 % en un año y medio, y eso ha quebrado nuestra economía, la economía de todos los trabajadoras y trabajadores. Un 30% no hemos recuperado el empleo, hemos sido muy perjudicados. Los protocolos COVID en las reaperturas en muchos casos no se han llevado en condiciones y hemos tenido que intervenir, sobre todo cuando la carga de trabajo aumentaba, ya que a veces han brillado por su ausencia. Se han disparado las horas de trabajo sin remunerar, la carga de trabajo ha aumentado en todos los departamentos, no se respecta algo tan sagrado como la conciliación familiar saltándose a la torera nuestros derechos que garantizan: turnos, descanso, vacaciones, licencias, etc.. En definitiva cada vez hay más desigualdad.

## **RETOS MEDIO AMBIENTALES**

El turismo ha generado importantes daños (de forma directa o indirecta) sobre la naturaleza, tendremos que tomar medidas para la adaptación del turismo al cambio climático, algunas de las medidas que se proponen tienen una doble vertiente. Por un lado, adaptarnos a un cambio climático



que no sabemos si se podrá revertir y cuyos efectos son ya bastante visibles por otro lado, tienen que ayudar a frenar dicho cambio.

- Reducir la estacionalidad turística.
- Planes de movilidad sostenibles.
- Turismo de proximidad.
- Planes de adaptación en las empresas con la representación de las trabajadoras y trabajadores.
- Hoteles justos promoviendo sellos de calidad
- Y otras medidas que nuestro sindicato tiene.

Con estos análisis que hacemos las Comisiones Obreras con respecto a la industria turística que nuestra federación ha trabajado concienzudamente, véase Ponencias estatales y regionales junto con las reflexiones y artículos de nuestro compañero Gonzalo, nuestra Sección Sindical tiene el gran objetivo que nuestra empresa lidere dichos cambios y que apueste, trabaje he invierta en:

- 1. Superar la precariedad mejorando las condiciones de vida de todas las trabajadoras y trabajadores de nuestra empresa.
- 2. Aplicar todos los acuerdos adquiridos y negociados con la representación legal de los trabajadores (sindicato), como pueden ser Plan de Igualdad, Plan de Formación, Protocolos COVID, Protocolos internacionales, Protocolo de Acoso.

### **EN LO INTERNO**

Esta sección sindical ha liderado en la mayoría de las veces las luchas directas con la patronal y nunca dejo de asociar la lucha directa de los trabajadores y trabajadoras con la negociación con la empresa.

Los frentes han sido muchos y muy complicados, el más visible ha sido los departamentos de pisos, por el exceso de la carga laboral y las externalizaciones, sabiendo unir nuestra practicas con las de otras asociaciones profesionales (KELLYS, ASEGO, etc).



La salud en el trabajo ha sido permanente y constante muestra dedicación, teniendo en la misma ejecutiva a técnicos muy expertos, haciendo evaluaciones de riesgos laborales continuamente en los hoteles, aunque no siempre con grandes éxitos, siempre quedara pendiente el riesgo cero.

La lucha contra la eventualidad por la estabilidad en el empleo por convertir los contratos en fijos discontinuos y en fijos, ha sido uno de los retos donde más tiempo y ganas hemos empleados todos las delegadas y delegados de esta Sección Sindical, no ha habido ni un Comité de Empresa donde CCOO este presente que se negociara con la empresa este tema continuamente.

En los convenios provinciales los trabajadores y trabajadoras de Meliá y las CCOO, han aportado lucha, unidad, organización y negociación con gran experiencia y sabiduría.

Los despidos injustificados han sido para esta Sección Sindical un punto de inflexión, a todos le hemos plantado cara, algunos con luchas largas y duras y otras retomando negociación con diferentes métodos en función de la disposición de los despedidos y respetando su propia voluntad, luchas que surgieron efecto con readmisiones o indemnizaciones a la alza.

Con la pandemia sufrimos un gran desmoronamiento de la actividad sindical se redujo a llamadas de la esperanza, aprendimos con rapidez cosas el ERTE, ERE, SEPE, ETC.. Hemos estado desde las 8:00 hasta las 24:00 atendiendo el teléfono u haciendo videoconferencias, horas y horas, de lunes a domingo, todo para informar y tranquilizar a nuestros compañeros y compañeras que aislados cada uno en su casa invadía las preocupaciones, los miedos y las incertidumbres. En este año y medio nuestra industria ha sido uno de las más perjudicadas es por ello que las relaciones con la empresa se estrellan debido a la gran necesidad de la empresa en pedir comprensión y colaboración, los encuentros han sido (casi todos los meses una reunión, como hemos ido informando) muy gratos y con mucho flujo informativo pero con altos y bajos, ya que la expectativa nuestra era de llegar a mejores acuerdos y recuperar derechos que perdimos en nombre de la colaboración, de todas manera han sido



muy positivos el acercamiento con la empresa, pero está pendiente que se desarrolle con más efectividad, ya que hemos dejado paralizado los planes de igualdad que recordemos su fin es igualdad de salario, oportunidades, ascenso, contratación, etc. entre mujeres y hombres y eso está muy lejos aún de conseguirlo y nos urge.

Estamos viendo un fin de época o un inicio de nuevos tiempos, sea como fuere la realidad es que en unos años hemos perdido a decenas de grandes líderes representantes de los trabajadores y trabajadoras la mayoría por jubilaciones. Pero hemos perdido también a miles de compañeros y compañeras que sus jubilaciones nos han dejado un vacío, ya que eran los históricos profesionales que empezaron de muy jóvenes en el turismo y se jubilaron en el turismo, este cambio de paradigma traerá consecuencias y transformara la hostelería en algo diferente, por eso nuestro gran reto es incorporar a jóvenes y mujeres a las labores de organización y lucha, aunque serán ellos los dueños y responsables de su futuro, y junto a nuestra forma de ver la vida y las que nos precedan, crearemos la lucha de clases.

Otro de los temas que tenemos pendiente y que ya hemos trasmitido a la empresa es la negociación de la regulación del Teletrabajo, siguiendo las directrices de la nueva Ley del 10/2021 del 9 de julio, trabajo a distancia, algo que en el corporativo se ha convertido en lo habitual.

Desde la sección sindical de Meliá dimos cobertura a nuestras delegadas y delegados en todo momento para despejar todas las dudas que se venían planteando y ofrecíamos toda la información que obteníamos desde nuestras reuniones con la empresa, cuya máxima prioridad era dar protección laboral a todos los compañeros.

Algo que ha creado confusión entre los trabajadores han sido las constantes operaciones financieras llevadas a cabo por la empresa, ejecutando cambios de sociedades y en otros casos se han finiquitado explotaciones en hoteles que ya no pertenecen a la compañía como ha sido el caso de los hoteles: Sol Calas de Mallorca, Sol Mirador de Calas y Sol Cala Antena. Aunque han dejado de ser hoteles del grupo Meliá, no hemos dejado de tener contacto con sus delegados de Comisiones.



Lo que actualmente más preocupa es la pronta recuperación de los derechos consolidados y que se flexibilizaron en su momento por la crisis surgida tras la pandemia. También preocupan las elevadas cargas de trabajo surgidas de la posibilidad que se tiene de desafectar del Erte al número de trabajadores que la empresa considere más adecuado.

#### **DATOS PERSONAS**

#### Plantilla media por género, zona geográfica, categoría profesional y edad (Nº)

REGIÓN	GÉNERO	AÑO	ÑO DIRECCIÓN			MANDOS MEDIOS			PERSONAL BASE			TOTAL			
KEGION	GENERO	ANO	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL	IUIAL
		2020	0,50	15,31	10,57	26,39	11,27	119,99	16,67	147,93	530,89	747,69	77,91	1.356,49	1.530,81
	M	2019		22,20	17,37	39,57	26,97	229,33	46,17	302,47	934,62	1.106,15	143,15	2.183,92	2.525,96
EMEA F		2020		4,86	1,05	5,91	13,21	64,88	13,87	91,96	508,70	485,15	53,46	1.047,32	1.145,19
	F	2019		4,92	2,87	7,79	37,78	182,62	29,22	249,62	962,90	929,82	127,65	2.020,37	2.277,78
	TOTAL	2020	0,50	20,17	11,62	32,30	24,47	184,87	30,54	239,89	1.039,59	1.232,84	131,38	2,403,81	2.675,99
	TOTAL	2019		27,12	20,25	47,36	64,75	411,96	75,39	552,09	1.897,51	2.035,98	270,80	4.204,29	4.803,74
М	2020					10,00	158,00	60,00	228,00	679,00	1.954,24	803,00	3.436,24	3.664,24	
	M	2019		13,98	9,00	22,98	223,00	12,17	1,00	236,17	5.947,00	23,06	1,62	5.971,68	6.230,83
CUDA	F	2020					9,00	90,00	41,00	140,00	390,00	1.301,00	420,00	2.111,00	2.251,00
CUBA	F	2019		1,00		1,00	153,00	3,00		156,00	5.394,37	9,28	2,00	5.405,65	5.562,65
	TOTAL	2020					19,00	248,00	101,00	368,00	1.069,00	3.255,24	1.223,00	5.547,24	5.915,24
	TOTAL	2019		14,98	9,00	23,98	376,00	15,17	1,00	392,17	11.341,37	32,34	3,62	11.377,33	11.793,48
	M SPAÑA F	2020		58,24	50,69	108,93	9,84	274,77	138,48	423,09	275,43	963,44	662,50	1.901,36	2.433,39
		2019	1,00	83,44	56,48	140,92	52,87	461,35	220,44	734,65	1.287,91	2,414,34	1.250,87	4.953,13	5.828,70
reneő e		2020		38,41	9,88	48,29	10,96	210,00	72,24	293,20	264,15	1.041,19	578,62	1.883,96	2.225,45
ESPANA		2019		54,41	11,88	66,28	33,38	401,01	131,79	566,17	1.209,22	2.887,06	1.399,77	5.496,05	6.128,51
		2020		96,65	60,57	157,22	20,80	484,78	210,71	716,29	539,58	2.004,62	1,241,11	3.785,32	4.658,83
	TOTAL	2019	1,00	137,85	68,35	207,20	86,25	862,36	352,22	1.300,83	2,497,14	5.301,40	2.650,64	10.449,18	11.957,21
М	2020		13,46	5,75	19,20	14,45	162,88	29,78	207,11	641,83	1.079,65	329,44	2.050,92	2.277,23	
	INI	2019		20,93	5,11	26,04	23,36	209,61	32,22	265,19	939,25	1.375,91	421,19	2.736,35	3.027,59
ACIA	F	2020		2,49	0,76	3,25	26,82	136,24	10,47	173,54	521,23	618,49	127,55	1.267,27	1.444,06
ASIA	F	2019		5,84	1,00	6,84	24,67	148,05	15,43	188,16	728,99	762,12	144,76	1.635,86	1.830,86
	TOTAL	2020		15,95	6,51	22,46	41,27	299,12	40,25	380,65	1.163,06	1.698,14	456,99	3.318,19	3.721,30
	TOTAL	2019		26,77	6,11	32,88	48,03	357,66	47,66	453,35	1.668,24	2.138,02	565,95	4.372,22	4.858,45
		2020		16,58	10,32	26,90	8,80	141,63	52,84	203,27	1.053,65	1.854,47	410,78	3.318,90	3.549,07
	M	2019		18,47	25,75	44,21	18,52	310,98	105,84	435,35	2.730,32	3.752,94	748,19	7.231,45	7.711,01
AMÉRICA	F	2020		3,16	1,41	4,58	6,06	118,93	35,45	160,44	594,84	1.105,93	184,78	1.885,55	2.050,57
AMERICA	F	2019		4,96	10,66	15,62	21,22	247,03	64,05	332,30	1.559,75	2.267,84	418,30	4.245,89	4.593,82
	TOTAL	2020		19,74	11,74	31,48	14,86	260,57	88,29	363,72	1.648,49	2.960,40	595,55	5.204,45	5.599,64
	TOTAL	2019		23,43	36,41	59,84	39,74	558,01	169,90	767,65	4.290,08	6.020,79	1.166,48	11.477,35	12.304,83
TOTAL		2020	0,50	152,52	90,43	243,45	120,40	1.477,34	470,80	2.068,54	5.459,72	11.151,25	3.648,04	20.259,01	22.571,00
TOTAL		2019	1,00	230,15	140,11	371,26	614,77	2.205,16	646,16	3.466,09	21.694,34	15.528,53	4.657,50	41.880,37	45.717,71

Nota: La plantilla de 2019 se ha reexpresado, debido a que diferentes posiciones han sido redistribuidas en los niveles organizativos de Dirección, Mandos Medios y Personal Base para alinear los datos con el nuevo modelo organizativo de la Compañía.

Fuente: Informe Integrado Meliá 2020



## Plantilla media por género, zona geográfica, categoría profesional y tipo de jornada (Nº)

presén	céntro	AÑO	DIRECCIÓN			MANDOS MEDIOS			PERSONAL BASE			
REGIÓN	GÉNERO	ANO	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	TOTAL
	М	2020	26,39		26,39	147,30	0,63	147,93	1.327,24	29,25	1.356,49	1.530,81
	M	2019	39,57		39,57	301,95	0,53	302,47	2.122,87	61,05	2.183,92	2.525,96
F14F4	-	2020	5,91		5,91	87,80	4,16	91,96	1.003,19	44,12	1.047,32	1.145,19
EMEA	F	2019	7,79		7,79	240,56	9,06	249,62	1.916,57	103,80	2.020,37	2.277,78
	TOTAL	2020	32,30		32,30	235,09	4,79	239,89	2.330,43	73,37	2.403,81	2.675,99
	TOTAL	2019	47,36		47,36	542,51	9,58	552,09	4.039,43	164,85	4.204,29	4.803,74
1.4		2020		-		228,00	-	228,00	3.285,99	150,00	3.435,99	3.663,99
	М	2019	22,98	-	22,98	229,17	7,00	236,17	5.695,68	276,00	5.971,68	6.230,83
CUBA	F	2020				140,00	-	140,00	1.983,25	128,00	2.111,25	2.251,25
CUBA	F	2019	1,00		1,00	153,00	3,00	156,00	5.157,65	248,00	5.405,65	5.562,65
	TOTAL	2020				368,00		368,00	5.269,24	278,00	5.547,24	5.915,24
TOTAL	TOTAL	2019	23,98		23,98	382,17	10,00	392,17	10.853,33	524,00	11.377,33	11.793,48
	M 2020	2020	107,21	1,71	108,93	415,33	7,77	423,09	1.799,14	102,22	1.901,36	2.433,39
	M	2019	138,85	2,06	140,92	723,76	10,89	734,65	4.786,91	166,22	4.953,13	5.828,70
ESPAÑA	F	2020	48,29		48,29	289,13	4,07	293,20	1.750,75	133,21	1.883,96	2.225,45
ESPANA		2019	66,28		66,28	561,86	4,32	566,17	5.179,75	316,31	5.496,05	6.128,51
	TOTAL	2020	155,50	1,71	157,22	704,46	11,83	716,29	3.549,89	235,43	3.785,32	4.658,83
	TOTAL	2019	205,14	2,06	207,20	1.285,62	15,21	1.300,83	9.966,65	482,53	10.449,18	11.957,21
	M	2020	19,20		19,20	206,24	0,86	207,11	2.044,10	6,82	2.050,92	2.277,23
	IVI	2019	26,04		26,04	265,11	0,08	265,19	2.735,02	1,33	2.736,35	3.027,59
4514	_	2020	3,25		3,25	173,54		173,54	1.263,87	3,40	1.267,27	1.444,06
ASIA	F	2019	6,84		6,84	188,16		188,16	1.635,09	0,78	1.635,86	1.830,86
	TOTAL	2020	22,46		22,46	379,78	0,86	380,65	3.307,97	10,22	3.318,19	3.721,30
	TOTAL	2019	32,88		32,88	453,27	0,08	453,35	4.370,11	2,11	4.372,22	4.858,45
		2020	26,90		26,90	202,78	0,50	203,27	3.304,00	14,90	3.318,90	3.549,07
	M	2019	44,21		44,21	435,35		435,35	7.225,55	5,91	7.231,45	7.711,01
AMÉRICA	F	2020	4,58		4,58	159,94	0,50	160,44	1.875,09	10,46	1.885,55	2.050,57
AMERICA	r	2019	15,62		15,62	332,30		332,30	4.240,97	4,92	4.245,89	4.593,82
	TOTAL	2020	31,48		31,48	362,72	1,00	363,72	5.179,09	25,36	5.204,45	5.599,64
	TOTAL	2019	59,84		59,84	767,65		767,65	11.466,52	10,83	11.477,35	12.304,83
TOTAL		2020	241,74	1,71	243,45	2.050,05	18,49	2.068,54	19.636,62	622,39	20.259,01	22.571,00
TOTAL		2019	369,20	2,06	371,26	3.431,21	34,87	3.466,09	40.696,05	1.184,32	41.880,37	45.717,71

Nota: La plantilla de 2019 se ha reexpresado, debido a que diferentes posiciones han sido redistribuídas en los niveles organizativos de Dirección, Mandos Medios y Personal Base para alinear

Fuente: Informe Integrado Meliá 2020

# **ORGANIZACIÓN**

La sección sindical de CCOO de MHI está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en todo el ámbito de la empresa en las distintas Comunidades Autónomas o sea a nivel estatal.

La Sección Sindical de Grupo Meliá comprende las siguientes empresas:



	SECCION SINDICAL	. GRUPO I	MELIA
CIF	NOMBRE	CIF	NOMBRE
B93302065	ATALAYA PARK HOTEL 6 RESORT	B99077844	MELIA ZARAGOZA, SL
B57815656	AYOSA HOTELES, S.L	A52003142	MELILLA PUERTO SA
B35039486	BARBACAN, SL	A29016003	NEXPROM, SA
A30521181	CASINO RINCON DE PEPE, SA	A38777827	NUEVA ISLA BAJA, SA
A35039643	CASINO TAMARINDOS, SA	A28674265	NUOVA, SA
E03033842	CDAD.PROP. MELIA ALICANTE	B43600311	PORT CAMBRILS INVERSIONES, SL
E28319242	CDAD.PROP. MELIA CASTILLA	A07995434	PRODIGIOS INTERACTIVOS, SA
H18042911	CDAD.PROP. SOL Y NIEVE	A84895309	PRODISOTEL,SA
H29033446	CDAD.PROP.H.COSTA SOL	B57380347	PRODUCCIONES DE PARQUES, SL
H85539856	CDAD.PROP.PARCELA 6.13 AVDA. ARAGON 402	A03189024	PROMOCIONES FINANC. TURIST
A91609792	COLON VERONA SA	B35402155	RENE EGLI S.L.U
A07232861	FINCA LOS NARANJOS, S.L	B57782674	S'ARGAMASSA HOTELERA, SL
B82567819	HOTEL AVENIDA AMERICA, SL	B573353377	SOL MELIA VACATION CLUB ESPAÑA ,SLU
B66728692	HOTEL PASEO MARITIMO 80, SL	B16527251	STARMEL HOTELS OP 2, SL
A07853823	HOTELERA SANCTI PETRI, SA	B87156584	STARMEL HOTELS OP, SL
B07070667	HOTELES MALLORQUINES UNIDOS, SL	A07161821	TENERIFE SOL, S.A
A38856571	INVERSIONES HOTELERAS LA JAQU	B65618837	TERTIAN XXI, SLU
A28103182	INVERSIONES Y EXPLOTACIONES, SL	A18011890	TURISMO DE INVIERNO, SA
B38071155	ISLA BELLA S.L.	A36746048	TURISMO DE VIGO, SA
A28407252	JOMAVIC, SA	B43671643	VILLAGE- PARK HOTELES, SL
B57757890	KIMEL MCA SL	A12083234	VIVAS RAPALO, SA
A78304516	MELIA HOTELS INTERNATIONAL	A96730254	XERESA GOLF, SA

## ÓRGANOS SECCIÓN SINDICAL ESTATAL.

Para el funcionamiento dela Sección Sindical Estatal de CCOO de MHI se dotará de los siguientes órganos:

- Plenario.
- Comisión Ejecutiva.
- Secretaría General.

## **ELECCIONES SINDICALES**

Las elecciones sindicales son un elemento fundamental para la consolidación de CCOO en la empresa. El crecimiento en número de delegados/as nos permitirá consolidar nuestra posición como primera fuerza, además de crecer en afiliación.



La eventualidad de la pandemia ha dificultado el ritmo normal de las elecciones sindicales en los centros de trabajo, lo que está suponiendo un retraso muy importante de mucho procesos electorales.

En este periodo hemos hecho el seguimiento de los procesos electorales apoyando la campaña electoral con carteles personalizados de cada hotel o gif, que han tenido mucho éxito ya que nos lo han solicitado otros compañer@s, delegad@s de CCOO de otras empresas que por supuesto hemos apoyado.

También se ha desarrollo cartelería para los hoteles blancos y para los hoteles que no teníamos representatividad.

Pero nos queda mucho que trabajar, nuestro objetivo es aumentar la afiliación y la representatividad, para ello vamos a realizar reuniones con los responsables territoriales y los delegad@s para unir criterios, hacer un plan de trabajo territorial y conseguir crecer.

La representatividad que tenemos a 1 de julio de 2021 es:

				REPRESE	NTATI	VIDAD				
AUTONOMIA	AFILIACIÓN	DELEGADOS/AS	ccoo	%	UGT	%	SB	%	RESTO	%
ANDALUCIA	605	173	114	65,90%	47	27,17%	0	0,00%	12	6,94%
ARAGÓN	1	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ASTURIAS	2	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
BALEARES	96	166	59	35,54%	103	62,05%	0	0,00%	4	2,41%
CANARIAS	46	115	22	19,13%	27	23,48%	23	20,00%	43	37,39%
CATALUÑA	60	64	19	29,69%	42	65,63%	0	0,00%	3	4,69%
CLM	2	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CYL	0	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
EUSKADI	3	3	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%
GALICIA	1	5	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%
MADRID	234	73	38	52,05%	30	41,10%	0	0,00%	5	6,85%
MELILLA	2	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MURCIA	6	13	1	7,69%	9	69,23%	0	0,00%	3	23,08%
P.VALENCIÁ	55	51	29	56,86%	13	25,49%	0	0,00%	9	17,65%
TOTALES	1113	666	287	43,09%	275	41,29%	23	3,45%	81	12,16%

## **AFILIACIÓN**

La afiliación es el pilar fundamental para afianzarnos como sindicato en los centros de trabajo y fortalecer la SS CCOO en MHI. El trabajo en afiliación debe de ser constante, y debemos de hacer un esfuerzo adicional, que nos permita aumentar nuestra afiliación, cada día es más necesario para el crecimiento de CCOO y poder así defender mejor nuestros intereses como trabajadores y trabajadoras.



AFILIACION GRUPO MELIA POR EM	PRESA
NOMBRE	AFILIACION
MELIA HOTELS INTERNATIONAL	535
CDAD.PROP.H.COSTA SOL	88
CDAD.PROP. MELIA CASTILLA	86
ATALAYA PARK HOTEL 6 RESORT	69
INVERSIONES Y EXPLOTACIONES, SL	65
NEXPROM, SA	54
STARMEL HOTELS OP, SL	48
MELIA ZARAGOZA, SL	45
HOTELERA SANCTI PETRI, SA	16
AYOSA HOTELES, S.L	14
XERESA GOLF, SA	12
PRODIGIOS INTERACTIVOS, SA	11
PROMOCIONES FINANC. TURIST	10
INVERSIONES HOTELERAS LA JAQU	9
PRODUCCIONES DE PARQUES, SL	8
CDAD.PROP. MELIA ALICANTE	7
CASINO RINCON DE PEPE, SA	6
TURISMO DE INVIERNO, SA	5
PORT CAMBRILS INVERSIONES, SL	5
VILLAGE- PARK HOTELES, SL	4
HOTEL PASEO MARITIMO 80, SL	3
FINCA LOS NARANJOS, S.L	2
CASINO TAMARINDOS, SA	2
MELILLA PUERTO SA	2
STARMEL HOTELS OP 2, SL	2
HOTEL AVENIDA AMERICA, SL	2
VIVAS RAPALO, SA	1
NUOVA, SA	1
RENE EGLI S.L.U	1
TOTAL	1113

# COMUNICACIÓN

Para la actividad sindical la comunicación es una herramienta fundamental, es importante que el afiliado y afiliada, el delegado y delegada y el trabajador y trabajadora de la empresa conozca en cada momento el trabajo que CCOO está realizando.

Para conseguir esta labor hemos creado grupos de Whasapp por Territorios que han sido la principal fuente de comunicación con nuestros delegados y delegadas, permitiendo tener un contacto diario para plantear dudas e información que afectaba a todos. Los delegados y delegadas trasmitían al mismo tiempo por whasapp a los grupos de



afiliad@s y trabajador@s de sus centros de trabajo. Hemos podido comprobar que era la forma más rápida y eficiente para la comunicación.

También hemos creado la página web meliaccoo.com que está en proceso de renovación.

Otro de los medios que nos ha tocado aprender son las videoconferencia que se han realizado entre los delegados y delegadas de Meliá, hemos estado más comunicados que nunca pero nos ha faltado el contacto humano y eso no lo puede sustituir una máquina.

## **FORMACION**

Después de varias reuniones el 14 de febrero de 2019 se renovó el acuerdo de Formación con la empresa que fue creada el 1 de diciembre de 2009.

Ante las dudas y quejas se creó una Guía de Formación CPF de Meliá para mejorar la comunicación y procedimientos de la formación en nuestra empresa.

Llego la pandemia que paralizo como todo lo demás, la formación, sobre todo los cursos presenciales, lo único posible eran los cursos elearning, la empresa los promovió, siendo la única forma de hacer los cursos, pero faltaba infraestructura no todo el mundo tenia ordenador, ni wifi en su casa y la brecha digital que existía en nuestro sector era evidente. Los cursos COVID, la mayoría se hicieron ONLINE pero una parte pequeña lo tuvieron que hacer cuando los centros hicieron su reapertura.

Se han realizado cientos de cursos Online con miles de participantes la plataforma Emelia de la empresa después de 5 años en funcionamiento, el 2020 lanzo la nueva Emelia con el apoyo de Cornerstone, aplicación que necesito un periodo de adaptación, hubo momentos que se bloqueaba dando errores, que tuvimos que trasmitir a la empresa para que dieran solución, y dar las mismas posibilidades de acceso a todos los compañeros y compañeras.



Creemos que se ha perdido calidad y desigualdad con los cursos ONLINE al no tener todos los mismos medios para poder llegar a ellos y perder el contacto con el profesor, tema que tenemos que tratar y resolver en las próximas reuniones.



Fuente: Informe Integrado Meliá 2020

Vemos que el futuro de la Formación va a ir muy vincula a los cursos elearning, es un nuevo marco que tenemos que ver y negociar con la empresa, recordando los acuerdos de formación que ya tenemos, sabiendo que la formación obligatoria se considera como tiempo efectivo de trabajo, y queda a nuestra acción sindical regular como se compensaran estas horas.

Formación por categoría profesional y género (Nº horas)

GRI 401-1

CATEGORÍA PROFESIONAL	GÉNERO	TOTAL HORAS	HORAS / EMPLEADO
	M	5.130,29	28,28
DIRECTIVOS	F	2.581,20	41,61
	TOTAL	7.711,49	31,68
	M	43.352,45	35,85
MANDOS MEDIOS	F	34.406,20	40,05
	TOTAL	77.758,66	37,59
	M	223.856,94	18,56
PERSONAL BASE	F	200.890,46	24,51
	TOTAL	424.747,40	20,97
TOTAL		510.217,55	22,61

Fuente: Informe Integrado Meliá 2020

En el momento de escribir esto tenemos pendiente fecha para una reunión solicitada de la Comisión de Formación para tratar todos estos temas.



## **ACCIÓN SINDICAL**

El objetivo general en esta área es crear una unidad de acción sindical conjunta en todos los territorios y mejorar sustancialmente las condiciones laborales a nivel estatal. Para ello es imprescindible la coordinación estatal de todos nuestros activos, así como la de la propia sección sindical con la Federación de Servicios en la que estamos encuadrados.

La pandemia nos rompió todos los esquemas, el cierre de los hoteles nos paralizó, no pudimos hacer manifestaciones (como en el caso de los primeros despidos que se produjeron), sólo nos quedaba la negociación vía teléfono o reuniones por videoconferencia, y hemos comprobado, con la resolución de muchas incidencias, que la negociación también es efectiva con fórmulas distintas a las que estábamos acostumbrados.

Nuestra principal preocupación siempre ha sido el mantenimiento del empleo y el que ningún compañer@ se quedara sin ingresos por errores que se podrían solucionar, solicitando que la empresa ayudara a lo compañer@s con un anticipo para resolver el problema que era temporal.

Hemos colaborado con la empresa para el mantenimiento de la empresa y los empleos, con cambios horarios, días libres, turnos, etc. ahora que la mayoría de los hoteles están abiertos y las ocupaciones han vuelto a la normalidad también tiene que volver todo lo demás.

#### SALUD LABORAL

Una de las mayores preocupaciones que hemos tenido, como no podía ser de otra forma ha sido la Salud Laboral. Nuestra empresa creo el protocolo propio para afrontar las reaperturas de los hoteles, el programa es "Stay Safe with Meliá", certificado por una empresa internacional "Bureau Veritas", el protocolo nos pareció bien lo que si le reclamamos fue la de no darnos participación a los delegados y delegadas de salud laboral que representamos a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.



Uno de los primeros problemas que nos encontramos fue la formación de los cursos COVID-19, al no poderse dar presencial solo ONLINE muchos compañeros y compañeras no tenían medios para poder recibirlos, ni ordenador, ni wifi, ni conocimientos para poder acceder a ellos, tuvimos que transmitirlo a la empresa y llegar al acuerdo de repetir el curso presencial cuando se realizara la reapertura del hotel. Al final fueron muy pocos los que no lo hicieron ONLINE.

Otro de los problemas ha sido la aplicación del protocolo, en general al principio bien, como la ocupación era muy baja las plantillas eran lo mínimo posible, pero fue aumentando la ocupación y las plantillas seguían igual, había una carga de trabajo exagerada y eso ha provocado un relajamiento del protocolo por la falta de personal, que motivos que los delegados y delegadas, solicitaran sacar a mas compañeros y compañeras del ERTE, hoy en día ese problema sigue existiendo en muchos hoteles todavía, seguimos insistiendo con la empresa para que ese problema se pueda resolver.

Un ejemplo de contagio ha sido los equipos de animación que por su mismo sistema de trabajo muchos han terminaron contagiados arrastrando a compañer@s de otros departamentos.

También hemos tenido incidencias en algunos hoteles por la parte de algunas direcciones, que no trasmitían información inmediata a los comités, ni a los trabajador@s, cuando había un cliente con COVID, que pudieron resolverse rápidamente en el momento que hablamos con el responsable de Salud Laboral de la empresa.

Antes de la pandemia y dentro de la normalidad tuvimos que intervenir en algunos hoteles para que la dirección llevara a cabo correctamente el funcionamiento de los Comités de Salud Laboral, dejaban de lado a los delegados y delegadas de Salud Laboral.

## **IGUALDAD**

Nuestra sociedad, hoy en día, sigue teniendo una asignatura pendiente con la igualdad real entre hombres y mujeres, aunque hay grandes



avances y políticas aplicables aún hay que seguir trabajando en la aplicación real y natural

En MHI, aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras es mucho mayor que el de hombres, los puestos de mandos y directivos sigue siendo superior a favor de los hombres, también se detecta una amplia representación femenina en los puestos de trabajo más duros dejando una vez más a la mujer en una posición de desventaja profesional frente a los hombres

Se sigue trabajando actualmente en la adaptación de nuestro Segundo plan de Igualdad a la normativa vigente en materia de Igualdad en concreto aplicar el El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Siendo esta una gran posibilidad de cambio real, no solo por el carácter que cobran los Planes de Igualdad y su contenido sino por las novedosas materias que permite tratar desde la perspectiva de género como pueda ser la retribución Salarial.

## **Objetivos:**

Dar mayor difusión al PLAN DE IGUALDAD entre todos los trabajadores trabajadoras

• Que la empresa siga divulgando el plan y sus medidas.



- Vigilar el cumplimiento de las medidas que se aprueben y su desarrollo.
- Fomentar entre los trabajadores y trabajadoras el uso del plan de igualdad, para garantizar el objetivo del mismo, que no es otro, que la igualdad real entre hombres y mujeres
- Desarrollar y coordinar políticas en materia de mujer, juventud e inmigración.
- Continuar en la adaptación negociada del II Plan de Igualdad de MHI.
- Asesoramiento y orientación en temas relacionados con la Discriminación por razón de género o acoso sexual.
- Fomentar la afiliación y participación de las mujeres con la actividad sindical.
- Que en las comisiones estatales existentes y las de nueva creación, se debe tener en cuenta toda la R.S.C. ya que es una materia trasversal a todos los ejes sindicales y políticos de la acción sindical y negociación en la Empresa.