

hostelería

actualidad sindical



boletín digital del sector de hostelería

Nº 27 marzo 2016

www.ccoo-servicios.es

- 8 de Marzo 2016 -

“Día Internacional de la Mujer”

El 8 de marzo, “Día internacional de la mujer”, constituye desde hace décadas la fecha para la elaboración y reclamación de diversas demandas con la intencionalidad de acercar y hacer efectivo el avance de la mujer en la sociedad. Su origen se remonta al inicio del siglo pasado, en el que la convergencia de multitud de sucesos ceñidos de desigualdad hizo que mujeres con distintos planteamientos decidieran aunar sus proclamas con la finalidad de hacerlas resonar con más fuerza. A iniciativa de la líder alemana Clara Zetkin, la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague en 1910, proclamó ese día como jornada de lucha por los derechos de las mujeres, al año siguiente, se celebró el primer día Internacional de la Mujer en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con asambleas multitudinarias.

“En la actualidad, las mujeres siguen siendo el colectivo más afectado de la sociedad y con ello, más vulnerable a los acontecimientos.”

A día de hoy, la desigualdad entre hombres y mujeres continúa reproduciéndose instalando sus raíces en diversos ámbitos de la vida cotidiana. Reflejo de esta situación es la elevada precariedad laboral que sufrimos muchas

de nosotras. Ésta nos lleva a ejercer nuestra actividad en puestos de trabajo poco estables, monótonos y rutinarios, con un salario inferior a la media de remuneración salarial masculina. El esbozo a grandes trazos de este contexto supone el espejo del problema aún más complejo que irradia en nuestra sociedad. La desigualdad entre hombres y mujeres no sólo se manifiesta en lo laboral.

La ardua tarea de compaginar nuestra jornada laboral con las horas que escapan a ésta se convierte en una actividad difícil, más si teniendo en cuenta las condiciones laborales de las mujeres, la llamada “conciliación” representa en la cotidianidad de la sociedad una labor ejercida casi de forma exclusiva por el colectivo femenino. Ambas actividades moldean los momentos de muchas de nosotras. Esta situación resulta aún más complicada en mujeres que dedican gran parte de su tiempo al sector que integra la actividad de hostelería o turismo, ya que nuestro sector se caracteriza por instaurarse en un mercado de trabajo estacional e intensivo en cuanto a mano de obra se refiere. Esta circunstancia se revela con mayor intensidad en momentos como los actuales, en los que el paro que sufre la población y los recortes sociales hacen de la mujer uno de los colectivos más perjudicados.

POR LA IGUALDAD
Y EL EMPODERAMIENTO **de las mujeres**

Hostelería un sector altamente feminizado

La hostelería se trata de un sector en el que la fuerza laboral está ampliamente feminizada y podemos afirmar que las mujeres son mayoría. Pero más importante aún sería destacar que también son mayoría dentro del grupo de trabajadores extranjeros afiliados y siguen siendo mayoría en el grupo formado por trabajadores menores de 25 años. Ser mujer, joven y/o inmigrante es en muchos casos una característica propia de muchos de los trabajadores que sufren en mayor medida el deterioro de las condiciones laborales que esta crisis y al amparo de la misma se están padeciendo en nuestros sectores. En el caso de la mujer, habría que resaltar que muchas trabajadoras reúnen en una sola persona estas tres características propias de la precariedad laboral. Es decir, ser mujer, joven e inmigrante, con todos los problemas que ello conlleva, con jornadas y contratos parciales, sin olvidar que es la mujer la que engrosa las listas del paro en mayor medida que los hombres.

Otro problema importante es sin duda la creciente desregularización de jornadas, turnos y horarios que está afectando a nuestro sector hace cada vez más difícil, sino imposible, conciliar la vida laboral y familiar a muchos trabajadores, sobre todo mujeres, en un país en el que la igualdad es todavía más un deseo que una realidad y esto a pesar de los importantes avances que se han conseguido recientemente en materia de legislación, entenderemos la sensación de debilidad que muchas mujeres tienen y sufren en el sector.

“.....es la igualdad de condiciones laborales y retributivas, lo que influirá en positivo en la calidad de los propios procesos productivos, sobre todo en la hostelería y el turismo, caracterizado por ser un sector con gran presencia de mujeres”

El trabajo representa para las mujeres la independencia económica. La tasa de ocupación de mujeres en hostelería es del 59% de un total de casi 1.500.000 empleados, pero la tasa de eventualidad alcanza el 37% en mujeres.

La igualdad entre hombres y mujeres no es real dando lugar a desigualdades, que todavía arrastramos, por ejemplo, la mayor formación y cualificación de las mujeres hoy en día no se traduce en una posición de igualdad frente a sus compañeros. Pero continúan existiendo ba-

rreras invisibles que orientan a hombres y mujeres a ocupaciones específicas y ponen obstáculos a la promoción de la mujer. La sociedad cambia y evoluciona, y aunque las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo siguen siendo ellas las que mayoritariamente continúan atendiendo las labores domésticas y las situaciones de dependencia que se producen en las familias,

“la desregularización de jornadas, turnos y horarios que está afectando a nuestro sector hace cada vez más difícil, sino imposible, conciliar la vida laboral y familiar”

lo que en gran medida supone limitaciones a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo y promociones por las necesidades de atender a la vez las necesidades familiares y de dependencia, con el detrimento salarial que esto supone, a la vez que se aumenta el riesgo de padecer un mayor número de enfermedades y dolencias relacionadas con la doble presencia y doble jornada.

Los objetivos de CCOO, han de centrarse en posicionar a la mujer en el lugar que le corresponde en la Sociedad y fundamental en que las mujeres estén representadas en los Comités de Empresa de los centros de trabajo. Muy importante su presencia como delegadas de prevención y salud laboral. Es fundamental que las mujeres estén presentes en las mesas negociadoras de los Convenios Colectivos. Ambas presencias deben introducir la perspectiva de género en el mundo laboral, erradicando "cualquier enfoque neutral" que como la indiferencia es el peor enemigo contra el que se puede luchar.

Para el Área de Hostelería, los planes de igualdad que se han negociado o que se encuentran en fase de negociación, deben suponer unos cambios sustanciales que incorporen las demandas y necesidades reivindicadas históricamente por las mujeres y dar un giro a nuestros derechos, como a todas las categorías laborales, es la igualdad de condiciones laborales y retributivas, lo que influirá en positivo en la calidad de los propios procesos productivos, sobre todo en la hostelería y el turismo, caracterizado por ser un sector con presencia de mujeres.

Pese a conseguir todos estos avances y derechos, resulta todavía excesivamente evidente la gran distancia que falta aún por recorrer para que al final logremos la igualdad real en este sector.



Camareras de pisos, continuar el esfuerzo organizativo para recuperar derechos y obtener condiciones dignas de trabajo

La UITA, organización internacional de quienes trabajan en hoteles, celebró la Semana de Acción Mundial para el Personal de Piso del sector Hotelero del 3 al 10 de diciembre de 2014; desde entonces nuestro sindicato de CCOO ha estado, en colaboración con otros sindicatos, realizan-

conocimiento de sus enfermedades profesionales, pero sobre todo tiene como principal problema el abuso de las cargas de trabajo que provocan esas enfermedades y convierten la jornada en una pesadilla. Indudablemente este es el principal problema que arrastran las camareras y sería conveniente realizar un acuerdo a que comprometiera a todas las empresas hoteleras para regular las cargas de trabajo.



**Pepi García Lupiañez, Camarera de Pisos
Delegada de CCOO en Hotel Timor Sol Meliá**

La precariedad en el empleo, cuando la situación después de las reformas ha empeorado. Antes, las camareras soportaban tasas de eventualidad o de contratos a tiempo parcial (no deseados) muy superiores a sus compañeros hombres en el sector de hostelería. Ahora, la ofensiva patronal para "externalizar" el departamento de pisos, es decir para que las camareras en vez de pertenecer a los hoteles, y tener los derechos de los convenios colectivos de hostelería, pertenezcan a empresas de limpieza que tienen convenios mucho más bajos, si es que tienen, ha significado una vuelta de tuerca en la precariedad del colectivo de camareras.

Los salarios, que aunque es sabido que en términos generales han descendido en España para la mayoría de las capas asalariadas y que en el sector de hostelería han sido especialmente bajos, sufren un especial ataque en el caso de las camareras de pisos. En primer lugar porque la externalización ha operado en una rebaja sustancial del salario; en segundo lugar porque los convenios de hostelería otorgan una categoría inferior y un salario inferior a un departamento que está feminizado, donde se considera que la "profesión" no necesita cualificación porque es algo "innato" a la mujer saber limpiar, arreglar y convertir en un sitio agradable, una habitación de hotel.

do una campaña de denuncia de la situación de las camareras de pisos en España, (cerca de 100.000 trabajadoras) y exigiendo la mejora de esta situación, tanto en cargas de trabajo, como en tipo de contrato, como en salarios.

La Reforma Laboral del PP en 2012 vino a empeorar la situación de la clase trabajadora en España; se abarató y se facilitó el despido, se facilitó a la modificación unilateral de las condiciones de trabajo y de las jornadas laborales y se desreguló la articulación de la negociación colectiva. El resultado fue el empeoramiento de las condiciones laborales y de los sectores más desprotegidos en particular. Las camareras de pisos del sector hotelero ya eran un colectivo vulnerable, que operaba en un sector vulnerable como es el hotelero. El aumento desorbitado de paro junto a la pérdida de derechos laborales significan empeorar los tres aspectos que más influyen en las relaciones laborales de las trabajadoras: Uno, la salud laboral amenazada con cargas insostenibles de trabajo, dos, la precariedad de la contratación y tres, los bajos salarios.

Para hacer frente a esta situación debemos operar en tres frentes. Primero aprovechar la campaña que llevamos realizando para reforzar la organización y la identidad del colectivo, tanto en el aumento de afiliación sindical, pero también en formas de organización y contactos transversales como las redes sociales. Segundo, apoyar a través de los cauces políticos y sindicales la derogación de las dos últimas reformas laborales que tanto daño nos ha hecho y exigir una legislación laboral que proteja los derechos laborales y el trabajo estable, digno y seguro. Y tercero, emplazar a las representaciones sindicales representativas de ámbito estatal a que se articule, y para ello hay instrumento como el Acuerdo Estatal de Hostelería, un Pacto por la Salud Laboral de las Trabajadoras de Pisos de los Hoteles. Con unidad si se puede avanzar.

La salud laboral, cuya definición más precisa es muy conocida en el sector "las camareras nunca se jubilan por edad porque no logran soportar las cargas de trabajo hasta los 65 años" tiene como asignatura pendiente el re-

50.000 camareras de piso en España

Empresas hoteleras

El servicio MEJOR VALORADO por los clientes

DESPIDOS baratos

EXTERNALIZACIÓN del servicio

Empresas multiservicios

Convenio de empresa + precariedad - salario

converti hospedaje

Que no metan tu futuro debajo de la alfombra

LUCHA por tus derechos

35 años en defensa de las camareras de piso

CCOO SERVICIOS

Posturas forzadas el 50% de la jornada

Lesiones por movimientos repetitivos

Presión en los ritmos de trabajo

Exposición a productos tóxicos

Manipulación de cargas

Riesgos psicosociales

Más del 40% de las trabajadoras toma analgésicos al comienzo de su jornada de forma habitual

50.000 camareras de piso tienen derecho a la salud laboral

Derecho a una correcta evaluación de los riesgos psicosociales

Derecho a los descansos periódicos

Derecho a medidas de protección

Que no metan tu futuro debajo de la alfombra

LUCHA por tus derechos

35 años en defensa de las camareras de piso

CCOO SERVICIOS

50.000 camareras de piso en España, afectadas por la precariedad

Se intensifica su trabajo y disminuye su salario

Sufren la desigualdad de género

Se les exige polivalencia en múltiples tareas

ATENCIÓN
Puesto de trabajo INESTABLE

NO a la temporalidad

NO a la discriminación

NO a la jornada parcial no deseada

Que no metan tu futuro debajo de la alfombra

LUCHA por tus derechos

35 años en defensa de las camareras de piso

CCOO SERVICIOS

IUF
UITA
IUL

HAGA
mi
lugar de trabajo SEGURO

DIGNIDAD
para las
camareras de pisos!

www.IUF.org

Las camareras de pisos defensa de la dignidad en el trabajo en el sector hotelero



ERNEST CAÑADA

Las que limpian los hoteles

Historias ocultas de precariedad laboral



La UITA ha organizado una campaña de Acción Mundial para el Personal de Piso en el sector Hotelero algo que representa un importante paso en el esfuerzo de publicitar la lucha del personal de piso de hoteles y ejercer presión sobre la industria hotelera internacional para que traten con respeto y dignidad a las trabajadoras y trabajadores, CCOO esta luchando a favor de la profesionalización, contra la imposición de flexibilización unilateral interna en las condiciones de trabajo y empleo que quieren imponer las empresas, utilizando al máximo las facultades que les otorga la reforma laboral, comenzando por un ataque al derecho de negociación colectiva que persigue la máxima individualización, y, por tanto, desprotección de las relaciones de trabajo.

Como acto concreto en esta campaña CCOO ha llevado a cabo en diversos territorios la presentación del libro "Las que limpian los hoteles" elaborado por Alba Sud con el patrocinio de la Regional Latinoamericana de UITA (REL-UITA) y publicado por la Editorial Icaria, libro sobre las condiciones de trabajo de las camareras de pisos, que limpian los hoteles, escrito por el investigador Ernest Cañada con la colaboración de las federaciones del sector de servicios de CCOO y UGT, donde se describe la dura realidad del trabajo de las casi 100.000 trabajadoras encargadas de la limpieza de las habitaciones de los hoteles.

Existen pocos libros de investigación relacionados con las condiciones de trabajo en los sectores y oficios en librerías, este libro ha dado la voz a decenas de trabajadoras camareras de piso de hoteles de todas las zonas turísticas y grandes ciudades españolas que explican sus condiciones trabajo y las enfermedades musculares y óseas con que suelen acabar. Es una buena herramienta para intensificar la campaña mundial por la dignificación y la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las camareras de piso.

Este libro es "una herramienta fraternal para reconstruir puentes de amistad y reconocimiento, un altavoz para las trabajadoras y un recurso útil para la lucha sindical y democrática". "La pérdida de calidad de los servicios turísticos es una consecuencia directa de la constante degradación de nuestra democracia". "Las que limpian los hoteles" empieza una larga e inteligente lucha de las camareras de piso que merecen el total apoyo del sindicalismo nacional e internacional. Ellas son las auténticas estrellas de los hoteles y desde CCOO siempre se defenderá su dignidad.

"Un libro escrito con sentimiento, un grito de denuncia de la situación laboral de un colectivo que las más de las veces resulta invisible en la industria hotelera, pero que, sin embargo, es una de las claves de la calidad del servicio en una industria que es la primera de España, el turismo "

Los Planes de Igualdad en hostelería

Planes de Igualdad en Hostelería firmados por CCOO
Desde que se empezaron a negociar los planes de igualdad estos son los firmados en hostelería:

Grupo NH Hoteles España, S.L.
Hoteles Globales Resort Gate Gourmet
Grupo Cantoblanco
ZT Hotels & Resorts, S.L.
Grupo Rodillo
H10 Hoteles
Grupo Compas
Grupo Accor
Hotel Silken Puerta Castilla, S.A.
Hotel Silken Puerta Madrid
Hotel Silken Puerta America
Hotel Silken Al – Andalus
Autobar Spain, S.A.
Meliá Hotels Internacional
Hotel Palacio de Congrésos, S.L.
Grupo Zena
Grupo KFC - Restauravia Food
Eurest Colectividades
Grupo VIPs
NewRest Group
HI Hotels
Rodilla
Sodhexo
Cadena RIU
Zenna Pizza



Algunas propuestas de CCOO son bien conocidas:

- Creación de empleo de calidad en un modelo productivo más igualitario, de manera que la segregación ocupacional por sexo se reduzca con el cumplimiento del principio de igualdad en el acceso al mismo y en igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- Adecuación de los tiempos de trabajo para la compatibilidad con la vida familiar mediante la negociación de los Planes de Igualdad.
- Fomento de medidas para la corresponsabilidad, como son la universalización de la educación infantil de calidad de 0 a 3 años y el desarrollo e implantación total del sistema de atención a la dependencia.
- Promoviendo una participación y representación paritaria en los distintos ámbitos de decisión públicos y privados, asegurando especialmente la presencia equilibrada de las mujeres en la responsabilidad y representación sindical.
- Garantizando, mediante la negociación colectiva y el diálogo social, la defensa de los derechos laborales alcanzados, la denuncia de la precariedad, la desigualdad y la discriminación de las mujeres, impulsando la mejora de las condiciones laborales y eliminando las brechas de género en el empleo y en la protección social.

La mujer y el dolor como costumbre

Acostumbrarse es otra forma de morir. Dulce Chacón

En los estudios realizados por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo dependiente del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) la mayoría de las comparativas entre mujer/varón sobre la diferenciación en la siniestralidad siempre se presenta mayor siniestralidad entre los varones frente a las mujeres excepto en algunas ocasiones y en algunas actividades entre las que suele entrar la hostelería.

Y es que es precisamente en el sector de la hostelería donde se registran los mayores datos de precariedad y de siniestralidad relacionada con la condición de género.

Es un estudio realizado por SGS-Tecnos, financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y en el que participó CCOO en el año 2008 "La dimensión de género en el abordaje de la problemática de seguridad y salud en el sector de la Hostelería" se llegaba a la conclusión que las mujeres trabajadoras en hostelería tienen peor nivel generalizado de salud percibida (es decir el sentimiento generalizado de no encontrarse bien), una mayor incidencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo aunque curiosamente refieren un menor porcentaje de antecedentes patológicos, quizá en relación con una menor preocupación por la salud propia.

En los grupos de trabajo realizados en este estudio en los puestos de trabajo ocupados indistintamente por hombres y mujeres no perciben que existan diferencias en cuestión de asignación de tareas o de rol específico del puesto de trabajo es decir camareros y camareras realizan el mismo tipo de actividad si bien la única discriminación positiva se realiza de manera interna por el propio colectivo masculino, que en aras de favorecer el trabajo a la mujer camarera, se encargan de aquellas tareas (levantar peso), que consideran más propias de su sexo. Este último dato nos dice que el propio colectivo de trabajadoras y trabajadores en el sector de la hostelería no percibe diferencias en la exposición a riesgos porque realizan las mismas tareas

Por tanto en las evaluaciones de riesgo debemos seguir reivindicando la interacción entre diferentes factores como la organización del trabajo y aspectos relacionados con el género como incorporar la doble presencia.

Las medidas preventivas deben adoptarse teniendo en cuenta la perspectiva de género, pues hombres y mujeres aún a pesar de estar en las mismas condiciones de trabajo y expuestos a los mismos riesgos, pueden enfermar de manera diferente. Para ello la solución viable es que las mujeres estén en los órganos de representación de los trabajadores que negocian la actividad preventiva con la empresa.

Javier Moreno.

Técnico Salud Laboral de ServiciosCCOO



"Que mi nombre no se borre de la historia"

CCOO servicios hostelería

