

hostelería

actualidad sindical



boletín digital del sector de hostelería

Nº 56 — octubre 2017

www.ccoo-servicios.es

CCOO participa en la Conferencia Mundial sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable

- **El acto fue organizado por la Organización Mundial del Turismo y la Organización Internacional del Trabajo.**
- **CCOO en su intervención aposto por un empleo decente y un Turismo Socialmente responsable**

Enmarcado en los actos para celebrar el Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo, el pasado 20 de octubre, se ha celebrado en el Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital la Conferencia sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable.

El Secretario Gral. de la Federación de Servicios de CCOO, Jose M^a Martínez ha intervenido en el mismo para exponer las consideraciones del sindicato sobre un turismo sostenible que promueva un trabajo decente en el que se respete la libertad sindical, la negociación colectiva y se alcancen condiciones laborales dignas.



Foto izq.: Jose M^a Martínez, Secretario general Servicios CCOO, Márcio Favilla, Director ejecutivo OMT, Taleb Rifai, Secretario General OMT y Joaquín Nieto Director para España de la OIT.

Foto dcha.: En el centro Sue Longley, secretaria General de UITA y Joaquín Nieto con la delegación de Servicios CCOO.

Ya nadie duda que el turismo es motor importante del desarrollo socioeconómico y tiene un gran potencial para estimular la creación de empresas y de empleos, especialmente para mujeres y jóvenes, y que facilita el desarrollo de infraestructuras y servicios públicos al tiempo que favorece crecimiento de las pequeñas y medianas empresas. Por ello, a juicio de CCOO «los gobiernos están obligados a diseñar, promover y aplicar políticas y estrategias holísticas sobre el desarrollo de un turismo sostenible, desde el nivel nacional hasta el nivel local, en asociación con los interlocutores sociales y otras partes interesadas de los sectores públicos y privados». La gestión de los recursos humanos permitiría reducir al mínimo el desajuste entre las competencias profesionales y el nivel de competencias efectivo del personal, al contribuir a que la oferta de competencias responda adecuadamente a la demanda.

Para CCOO no puede haber una industria turística sostenible y de calidad si no hay trabajo decente. Para ello «hay que garantizar la libertad sindical y los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva, en conformidad con el derecho de sindicación», todos ellos derechos humanos que promueven la democracia, la buena gobernanza del mercado laboral, unas condiciones laborales dignas y la seguridad de los ingresos del trabajo. «En ese sentido la negociación colectiva desempeña un papel importante en la mejora del desempeño de las empresas turísticas, en la gestión del cambio y en el desarrollo de las relaciones laborales», ha dicho José M^a Martínez. La aplicación de un enfoque estratégico al desarrollo de los recursos humanos es esencial para crear un sector turístico atractivo, productivo y sostenible.

Por lo tanto, uno de los retos que ha de afrontar la industria turística es la apuesta por más y mejor empleo para mejorar la relación precio-calidad-servicio. « Solo así conseguiremos que los millones de turistas se vayan satisfechos del servicios recibido». Porque los empleos de calidad y con derechos, basados en contratos fijos y fijos discontinuos, contribuyen a la motivación de la plantilla y esto se nota en la atención que se le depara a la clientela.

Para ello hay velar por que estas políticas se basen en un análisis sólido de la oferta y la demanda de competencias e incluyan a todas las instituciones de educación y de formación profesional pertinentes, como las escuelas e institutos, las instituciones de enseñanza y formación técnica y profesional y los establecimientos de enseñanza superior, habida cuenta de que todas estas entidades pueden hacer importantes contribuciones al perfeccionamiento profesional de la fuerza de trabajo del turismo, incluso mediante programas específicos de EFTP para las personas que se incorporan al sector y también por medio de actividades de capacitación y adquisición de destrezas de gestión para los trabajadores empleados en las diferentes profesiones del turismo; A su debemos de sensibilizar al sector sobre los derechos de los trabajadores del turismo, y sobre la necesidad de contar con las competencias necesarias para divulgar los valores y conocimientos relativos a las responsabilidades de los actores pertinentes en materia de igualdad de género y no discriminación, tolerancia y respeto de la diversidad; todo con el objetivo de encarrilar la segregación profesional y la brecha salarial entre hombres y mujeres, prestando especial atención al desarrollo profesional de las mujeres, en particular promoviéndolas a puestos superiores y directivos, y ofreciéndoles oportunidades laborales en ámbitos de trabajo no tradicionales, como los departamentos de cocina y servicios técnicos en función de sus cualificaciones.



Impacto de la digitalización en el sector turístico

La **irrupción de la digitalización** está provocando una **transformación profunda de los modelos empresariales y de negocio**, así como de las formas y contenidos del trabajo de determinadas ocupaciones, que afecta a prácticamente todas las actividades que engloba el sector, desde las agencias de viaje hasta la hostelería, servicios de alojamiento y otros servicios.

La economía digital es un **proceso social en construcción**, cuyos impactos potenciales están condicionados por **factores estructurales** de índole tanto tecnológica como social e institucional, así como por las estrategias concretas que adopten los distintos **actores involucrados** en su desarrollo. El desarrollo de la economía digital suscita numerosos **interrogantes sobre sus implicaciones en el mundo del trabajo**, como la evolución del empleo, los contenidos del trabajo, la situación profesional, las condiciones de trabajo, la protección social y las relaciones laborales.



DOS ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Diálogo social tripartito: Abordar diferentes objetivos y ejes de actuación, pudiendo destacarse entre otros:

Regulación de las lagunas legales existentes en la **economía digital**
Apoyo a la **creación de empleo de calidad**.

El fomento de un **ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo**.

La mejora de **las cualificaciones** en materia digital, en un contexto sectorial de fuerte segmentación.

Reforzamiento de las competencias profesionales digitales

Desarrollo de una estrategia que disminuya el desajuste entre la demanda y oferta de profesionales con competencias TIC.

El desarrollo de **políticas activas de empleo**, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más.

La incorporación de la **dimensión de género** en todas las iniciativas.

Negociación colectiva: Es importante que la negociación colectiva desempeñe un **papel más proactivo en el gobierno de la transición a la economía digital**: fomentando la **anticipación y gestión de los cambios**, incorporando en los convenios cláusulas sobre digitalización y difusión de las tecnologías, y potenciando el **enriquecimiento de los contenidos materiales de los convenios**.

Trabajo decente, dialogo social, formación y empleo juvenil

La OIT define como "turismo sostenible" aquel "que tiene plenamente en cuenta las repercusiones actuales y futuras, económicas, sociales y medioambientales para satisfacer las necesidades, debemos entender que este concepto de turismo genera prosperidad y trabajo decente. Los agentes sociales venimos reclamando que la negociación colectiva debe ser el instrumento que permita cumplir los objetivos básicos. A pesar de que existen obstáculos que la dificultan, como son la diversidad y fragmentación del sector, el alto nivel de subcontratación y externalización y la complejidad de las relaciones laborales.

Algunos datos para conocer como esta posicionada la mujer en el sector en España:

Predominan las mujeres en el sector hotelero, constituyen el 55,7% de la fuerza laboral.

Las mujeres concentran el 72% de los contratos con jornadas a tiempo parciales, y una mayor inestabilidad laboral.

La experiencia laboral en este sector supone para las mujeres un 57% de su vida laboral, frente al 53% en los hombres.

Sólo uno de cada tres cargos de alta cualificación están ocupados por mujeres (35%).

En la formación profesional, en los últimos años las chicas han superado a los chicos en las Escuelas de Turismo de España.

Desde CCOO queremos señalar especialmente la problemática con un colectivo especialmente precarizado como es el de camareras de piso. Por un lado encontramos condiciones de trabajo penosas en cuanto a los aspectos de Seguridad y Salud: Altas cargas de trabajo, falta de medios para desempeñarlo adecuadamente, equipos de trabajo en malas condiciones, enfermedades profesionales no reconocidas, altos niveles de absentismo por motivos de salud, etc. Por otro, las condiciones salariales, debido a la fuerte externalización de los servicios a través de subcontratas o empresas multiservicios, que en vez de aplicar los convenios sectoriales que correspondieran se salen del marco de la negociación colectiva sectorial utilizando convenios de empresa, con condiciones fuertemente lesivas en cuanto a precio salario/hora y reparto de jornada. No hay trabajo decente sin respeto a las condiciones mínimas exigibles en seguridad y salud laborales, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, riesgo químico derivado de los productos de limpieza y productos en cocinas, riesgo en el embarazo y la lactancia.

Por tanto, incluso la negociación colectiva es también un instrumento ya no sólo de la participación de los trabajadores y trabajadoras sino también de conocimiento a los que nos enfrentamos y la vía que aporta soluciones, como conclusión decir que no hay turismo sostenible si no es un turismo de calidad en todos sus ámbitos, y el trabajo decente es su pieza central.

Las actividades turísticas deben respetar el principio de la igualdad entre los sexos y es por ello que desde la Federación de Servicios CCOO queremos manifestar la necesidad de:

Informar y sensibilizar al empresariado sobre estereotipos de género y su impacto negativo en la conformación del mejor capital humano.

Señalar la existencia y el impacto negativo que supone la brecha salarial por razones de género en términos sociales y económicos.

Desarrollar la implantación de planes de igualdad en las empresas, que incorporen medidas para las grandes operadoras.

Formación específica en igualdad en los estamentos empresariales, con atención en cargos directivos y de responsabilidad.

Aplicar la normativa laboral sectorial que emana de la negociación colectiva.

Mejorar la calidad de la contratación hacia un empleo estable, pleno y productivo.

