hostelería
actualidad sindical
CCOO servicios
boletin digital del sector de hosteleria
Nº 59 — febrero 2018
www.ccoo-servicios.es

CCOO presenta el informe de la actividad turística y el empleo

2017 un año redondo en el turismo, aunque no para las plantillas

CCOO apuesta por empleo decente y un turismo socialmente responsable

Una vez publicado los datos INE de la coyuntura turística de España de Diciembre y el acumulado anual, el primer análisis que se puede hacer es que se ha tratado de un año magnífico, tanto a nivel estatal. Lamentablemente, estas buenas cifras que se traducen en mayores beneficios para las empresas, no tiene su correlato en la mejora de las condiciones de trabajo, realidad contra la que CCOO lucha desde hace años.

En España el número de visitantes se incrementa en un 3,66% el número de pernoctaciones aumenta un 2,68% en el conjunto del estado y el empleo hotelero sube un 4,94%, la rentabilidad hotelera ha aumentado durante el 2017; así la facturación media diaria de los hoteles por cada habitación ocupada (ADR) ha sido de 87,30 €, con una subida del 6,40% con respecto al año anterior, y el ingreso medio por habitación disponible (RevPAR) ha alcanzado los 58,70 €, un 9,41% más que hace un año. Por lo tanto el empleo crece la mitad que la rentabilidad.

Los subsectores de hostelería han generando una contratación en afiliados/as a la Seguridad Social de 74.055, lo que representa un incremento de 4,93%, pero está por debajo del crecimiento real del turismo, el empleo creado cerca del 97% ha sido temporal, precario, parcial y de bajos salarios, con un alto porcentaje de prácticas fraudulentas que enmascaran largas jornadas con contratos a tiempo parcial, a costa de destruir empleo estable, de calidad y a tiempo completo, lo que ha supuesto una desregulación del sector.

Según datos de la EPA, **el 64,65%% de los trabajadores y trabajadoras del sector tienen un contrato indefinido y el 35,35%% lo tienen temporal**, el 77,63% de los contratos indefinidos lo son a tiempo completo y el 22,37% a tiempo parcial. En el contrato temporal la parcialidad es aún mayor y el 42,34% de ellos lo son de esta modalidad, siendo el 57,66 % restante a tiempo completo. De los 4.216.226 contratos firmados en el sector de la hostelería tan solo el 3,03% fueron indefinidos. A su vez, de los 4.088.289 de contratos temporales, el 45,2% fueron suscritos por menos de una semana, alcanzando hasta el 48% los que no superaron las dos semanas.

...continua en pag. 2

...viene de pag. 1

Desde CCOO entendemos que el número de trabajadores y trabajadoras con contratos temporales es tan elevado porque están en fraude de ley, con duración temporal, pero que en realidad están cubriendo una necesidad permanente, e incluso los que están cubriendo una necesidad temporal no están respetando los requisitos exigidos para la celebración de los mismos, ya que se llaman de forma periódicas para cubrir las temporadas altas desde el punto de vista turístico, por lo tanto, su modelo contractual debiera de ser de fijos discontinuos.

Por ello, **CCOO lamenta que las buenas cifras del turismo sigan sin repercutir en una mejora significativa del empleo y las condiciones laborales en el sector y** apuesta **por potenciar la industria turística española** y por su excelencia, innovación e investigación; por la lucha contra la estacionalidad; inversión en RRHH, cualificación profesional, igualdad de oportunidades, así como prevención en los riesgo laborales y empleo de calidad; el apoyo a la negociación colectiva sectorial; el rechazo a las malas prácticas de las externalizaciones, fortalecimiento de la imagen de los destinos turísticos; a la supervisión y control de la sostenibilidad y de la regulación normativa, así como los ejes referentes a supervisión y control. De este modo se abrirá un nuevo marco de cooperación público-privado en diversos ámbitos, fijando la creación de coeficientes de ponderación vinculados con criterios de RSE (empleo de calidad y sostenibilidad social, económica y medioambiental), coeficientes que lógicamente habrá que concretar desde el diálogo y consenso a través de la concertación social.

La Comisión Paritaria del ALEH acuerda la subrogación de las plantillas de Hostelería de aeropuertos y estaciones de tren

El acuerdo permite salvaguardar los derechos de las plantillas en situaciones como las que se están viviendo en distintos aeropuertos españoles, donde AENA quiere dividir por lotes las concesiones. En la última reunión de la Comisión Paritaria del ALEH se acordó un tema fundamental ante la reiterada, consulta de CCOO y UGT en la que solicitaban interpretar el artículo del ALEH en relación con la subrogación de actividades de hostelería que se prestan en régimen de concesión administrativa.

La Comisión acordó que "en los supuestos de segregación en varias concesiones administrativas de lo que antes era una única concesión administrativa del servicio de hostelería de los espacios públicos, aeropuertos y estaciones de tren, opera y se aplica el régimen de subrogación empresarial regulado en el Capítulo XII del ALEH V, debiendo el personal ser asumido por las nuevas concesionarias, teniendo en cuenta los puntos de venta o de servicio".

Es una cuestión importante debido a la situación que se está viviendo en los servicios de hostelería de distintos aeropuertos, donde la actuación de AENA dividiendo las concesiones puede suponer un grave riesgo para las condiciones de trabajo. Además las empresas están obligadas a la entrega de la documentación que estipula el ALEH como:

- **Certificación negativa de la Administración de Hacienda.**
- **Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.**
- **Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.**
- **Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.**
- **Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si es representante sindical.**
- **Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.**
- **Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.**
- **Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.**
- **Justificante de haber liquidado a toda la plantilla afectada por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.**
- **En el caso de vacaciones pendientes de, la empresa saliente informará de la situación a la entrante.**
- **La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral.**

Foro de turismo: Estabilidad y precariedad laboral

El pasado 1 de febrero, la Federación de Servicios de CCOO participo en el Foro de Turismo en Conil de la Frontera organizado por la Asociación Comunes de Conil, el titulo de estas jornadas : Estabilidad y Precariedad laboral, el Empleo y Turismo en el Siglo XXI en el que desde CCOO siempre se ha defendido un empleo decente, un turismo socialmente responsable y la Igualdad de Oportunidades, siendo consciente de la situación de los trabajadores y trabajadoras del sector turístico, proponiendo y debatiendo argumentos que repercutan en beneficio de la industria , en estos momentos, mas importante.

Los integrantes de la mesa fueron el Responsable de Hostelería de la Federación de Servicios Gonzalo Fuentes, la Secretaria General de Servicios de Málaga Lola Villaba y Antonio Ruda del Área de Hostelería de Servicios CCOO, modero el acto Martin Caro del Área de Hostelería de CCOO en Conil.

CCOO impulsa políticas y estrategias que se apoyan en sólidos cimientos económicos y medioambientales, y promociona el empleo pleno y productivo, el trabajo decente y contribuye a asegurar que la oferta de competencias responda adecuadamente a la demanda, si no es así no puede haber una industria turística sostenible de calidad y de futuro 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. Son derechos humanos habilitadores que permiten promover la democracia, la buena gobernanza del mercado laboral, condiciones laborales dignas y la seguridad de los ingresos del trabajo. En este sentido la negociación colectiva debe colegir un papel importante en la mejora del desempeño de las empresas turísticas, en la gestión del cambio y en el buen desarrollo de las relaciones laborales

Aparte de los excelentes datos de coyuntura turística, el año 2017 ha sido un año en permanente transformación en la industria turística española, con un cambio importante de sus estructuras de empresas en el subsector de hoteles por cadenas hoteleras nacionales e internacionales, que mayoritariamente llevan la gestión, ya que muchos inmuebles donde están ubicados los hoteles están en manos de los propietarios particulares -bancos y fondos de inversiones que han entrado con fuerza- que incluso están llevando una política de ventas de sus inmuebles a fondos de inversiones, y a su vez estos llegan acuerdos con las cadenas hoteleras para que éstas lleven la gestión. En el sector de bares y restaurantes también se están produciendo cambios importantes, ya que cada vez más bares, cafeterías, pizzerías y restaurantes, están siendo gestionados por redes de franquicias.

Desde CCOO se pide también unificar la normativa de alquileres vacacionales exigiendo al Gobierno una norma base estatal, que regule todo este sistema de alquileres vacacionales lo más uniformemente posible y que ésta se elabore en consenso, con las comunidades autónomas, con los sindicatos mayoritarios del sector, las asociaciones de empresarios del sector y de los consumidores. Asimismo el trabajo de las jornadas conlleva la apuesta por un Pacto por el Turismo a favor de la hostelería reglada contra la precariedad laboral y la economía sumergida con unos parámetros de calidad exigente.