

BASTA DE PRECARIEDAD EN HOSTELERÍA

#precaritywar

PARCIALIDAD
TEMPORALIDAD
BAJOS SALARIOS
EXTERNALIZACIÓN



¿y el convenio pa' cuando?

El momento de un cambio de modelo. Ahora los salarios: ¡Pagad más!

En el arranque de 2022, coincidiendo con la semana del foro Exceltur y de la celebración de Fitur, nos situamos en un escenario en el que tras más de 20 meses desde el inicio de la crisis sanitaria, los diferentes agentes del sector turístico y hostelero parecen coincidir en que los peores escenarios turísticos pueden haber pasado, gracias a los elevados niveles de vacunación en España y Europa, incluso teniendo en cuenta la evolución e impactos sanitarios de la variante Omicrom.

En ese escenario, cambiante, disruptivo y lleno de retos, en el que se abren nuevas y mejores expectativas para aspirar a una gradual recuperación del turismo en España a lo largo de 2022, se sitúa en primer plano una evidencia no por menos denunciada, menor relevante: La constatación de la **“cara B” del Turismo y la Hostelería** en forma de precariedad laboral crónica y extrema, por un modelo que ha puesto de manifiesto su falta de sostenibilidad. Resulta grotesco leer mensajes en los últimos meses sobre que **“faltan camareros/as”** en provincias donde el convenio lleva bloqueado y congelado 10 años, con salarios de miseria y falsa parcialidad. **La respuesta más obvia llega incluso del otro lado del océano, y no precisamente desde un sindicalista: “Pay them more”.**

Estamos a las puertas, en definitiva, de un necesario cambio de modelo en el Turismo y la Hostelería, **que debe situar en el primer plano a quienes son el principal activo del sector (sus profesionales, en su mayoría mujeres)**, y no en seguir cronificando y perpetuando una precariedad insostenible.

Precarización: Parcialidad, temporalidad, fraude

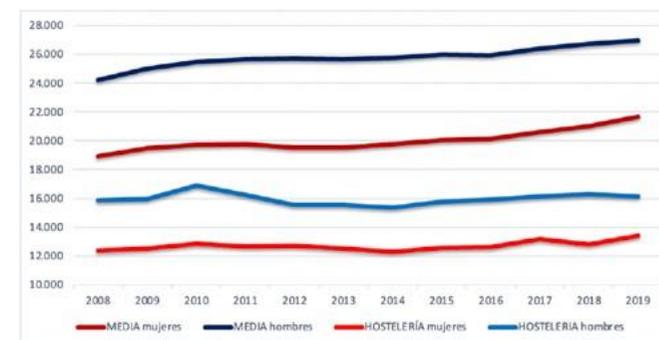
- La parcialidad en Hostelería en Andalucía roza el **40%** (30% a nivel estatal) y duplica la tasa del conjunto de actividades.
- La **parcialidad femenina en el sector privado** se sitúa en entornos del **27-30%** frente al 12% de los hombres.
- La **temporalidad** en Hostelería en Andalucía se sitúa en el **42%** (**36%** de media a nivel nacional) situándose muy por encima de la tasa del conjunto de actividades (26%) y del sector en la Eurozona (27%).
- La temporalidad femenina afecta al 25% de las mujeres del sector en Andalucía frente al 17% de hombres.

Rentas salariales: La Hostelería, en el furgón de cola

Estos indicadores de precariedad y fraude se plasman y agravan en forma de rentas salariales, en todos los indicadores manejados (ECL, EAES, EPA, SS -detalle en Informe-), constatando como las personas trabajadoras del sector se sitúan a **la cola del conjunto de las actividades económicas en términos salariales de forma crónica** e incluso en términos relativamente peores desde 2008.

En el extremo de ese furgón de cola se sitúan las mujeres trabajadoras de la Hostelería, con un salario bruto medio anual de 13.410,37 €: Un 16,88% menos que los hombres trabajadores del sector, un 38% menos que la media de las trabajadoras del conjunto de actividades y un 50,2% menos que la media de los hombres trabajadores del conjunto de actividades.

Dicho de otra forma, un hombre trabajador medio del conjunto de actividades ganaba en 2019 algo más que la suma de 2 trabajadoras medias de la Hostelería.



Una década de lucha contra la precarización vía externalizaciones

Resulta especialmente sangrante que en un periodo sostenido de crecimiento y beneficios como el de 2012-2019 hayamos tenido que responder sindicalmente también a la **precarización extrema a través de la externalización de determinados servicios propios** hacia empresas multiservicios, de forma muy señalada las **camareras de piso**, aprovechando la prevalencia del convenio de empresa impuesta por la Reforma del PP en 2012.

Hemos afrontado ese reto desde la acción jurídica contra el dumping a través de los convenios de dichas multiservicios, desde el incremento del SMI y desde la negociación colectiva. Precisamente en Andalucía, se cerró en 2021 la negociación de dos de los convenios provinciales del Sector (Cádiz y Jaén).

Y, sin duda, ese reto va a tener nuevos capítulos para su **aplicación** tras la aprobación del **RDL 32/2021**, para la recuperación de la prevalencia del convenio sectorial y **limitar la externalización** de actividades troncales como las de las **camareras de piso** en los hoteles.



“¿Y el convenio pa´ cuando?” Por el desbloqueo de la negociación colectiva

Este arranque de 2022 se presenta como un periodo clave para la negociación colectiva como espacio de construcción del futuro del sector superando su precariedad crónica:

- Afrontando la adaptación a la Reforma laboral del ALEH (Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería), del Convenio de Restauración colectiva, de los 8 convenios de empresa/grupo en Restauración Moderna (Comida Rápida) y de los 8 convenios provinciales de Hostelería en Andalucía.
- **Afrontando la negociación**, con fases de mayor o menor avance o dificultad, de los **4 convenios territoriales vencidos** (Almería, Huelva, Granada, y Sevilla)
- Los 2 convenios firmados en 2021 -Cádiz y Jaén- demuestran que **no hay excusas** para abordar la negociación colectiva.

#PrecarityWar en Hostelería: 10 ejes de actuación sindical

1. Papel estratégico del ALEH y la negociación colectiva sectorial. Impulso a la evolución de marcos provinciales a convenios autonómicos donde sea posible.
2. Dignificación de los salarios en la Hostelería. Prioridad salarios mínimos y de referencia. Recuperación poder adquisitivo.
3. Actuación efectiva contra los niveles endémicos de temporalidad. Desarrollo nuevo art. 15 ET y Planes sectoriales.
4. Regulación del contrato fijo discontinuo en el ALEH y los convenios colectivos sectoriales.
5. Limitación de las externalizaciones y garantía de aplicación del Convenio de Hostelería. Inclusión “riders” en convenios.
6. Reducción de los niveles de parcialidad, especialmente femenina. Planes sectoriales por la calidad del empleo.
7. Salud Laboral y PRL. Políticas específicas para colectivos. Desarrollo Protocolos Sanitarios ICTE.
8. Tenemos un Plan: La Igualdad. Desarrollo RD 901 y 902/2021. Medidas contra la brecha salarial.
9. Formación y recualificación, ejes claves de un nuevo modelo. Impulso al proyecto “Tarjeta profesional de Hostelería”.
10. Apuesta por la sostenibilidad social y laboral. Desarrollo del proyecto “Hoteles laboralmente responsables”.

Es el momento

El momento de definir un modelo social y laboral del sector que se base en las reglas de juego en materia de negociación colectiva, contratación y mecanismos de flexibilidad interna que se han consensuado en el Diálogo social. El momento de dignificar los marcos salariales en los convenios. El momento de atajar la parcialidad y la temporalidad endémicas. El momento de exigir la aplicación de los Protocolos de PRL e impulsar las Políticas de Igualdad. El momento de acabar con el dumping extremo a través de las externalizaciones. El momento de recuperar la prevalencia del convenio sectorial en materia salarial. El momento de regular sectorialmente y con garantías el contrato fijo discontinuo. El momento de abordar la renovación de los convenios colectivos. El momento de dejar de poner la pandemia como excusa para bloquear la negociación colectiva o para seguir apostando por la precariedad. **Es, en definitiva, el momento y la oportunidad** de generar un modelo de sector basado en la sostenibilidad económica, social, laboral y medioambiental.

Esa es nuestra apuesta. Esperamos que sea una apuesta compartida. Y si no es así, concretaremos en unidad de acción con UGT y con las plantillas del sector escaladas de movilizaciones a nivel global o territorial, con la Semana Santa y el verano como puntos calientes, exigiendo medidas contra la precariedad y el desbloqueo de la Negociación colectiva en Hostelería.

Enlace al Documento/Informe completo:

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Precarity-War-Hosteleria-2022-01-20.pdf>

BASTA DE PRECARIEDAD EN HOSTELERÍA