

Canarias, 18 de enero de 2019

“Es una ocurrencia preelectoral la idea de un sello de trabajo justo para el sector; el mejor control de calidad es el marco legal vigente”

Las patronales canarias consideran que si los grupos políticos están preocupados por la calidad del empleo hotelero, pueden empezar a dar ejemplo en el sector público de Sanidad y Educación

Las patronales hoteleras canarias, **Asolan**, **Asofuer**, **FEHT** y **Ashotel**, consideran que la Proposición no de Ley (PNL) aprobada esta semana en el Parlamento de Canarias por todos los grupos políticos, salvo el PP, sobre la creación e implantación de un **sello voluntario de trabajo justo y de calidad** en el sector de hostelería y restauración es “una **ocurrencia preelectoral** para ganar cuota de audiencia”. Aunque las patronales valoran el interés mostrado en resaltar el trabajo bien hecho que llevan a cabo muchos empresarios y empresarias del sector, consideran que “el mejor sello de calidad es el marco legal al que se ha dotado al sector y los organismos que velan por su cumplimiento”.

La iniciativa, presentada por Podemos a instancias de la plataforma Kellys de Fuerteventura, pone de manifiesto, tanto en la exposición de motivos como en varias de las intervenciones de los grupos durante el pleno, el **gran desconocimiento sobre los convenios colectivos de hostelería** de ambas provincias, documentos negociados con los representantes sindicales y que han permitido en las últimas dos décadas un clima de paz laboral del que no disfrutaban otros sectores.

Entre otros aspectos destacados en el caso del convenio de la provincia tinerfeña (2018-2020), más de **26.000 empleados** de hoteles y apartamentos se benefician actualmente de un **incremento salarial** en estos cuatro años del **10,5%**; las plantillas mínimas fijas han crecido del 60% al 65%; la externalización de los departamentos de pisos, restaurante y bar, recepción y cocina no está permitida desde hace varios convenios; y los comités de Seguridad Laboral y los servicios de Prevención de Riesgos Laborales miden los tiempos de trabajo de cada puesto acorde a la metodología recomendada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Además, las tablas salariales se han reestructurado para evitar interpretaciones legales erróneas y se han adoptado las áreas funcionales y los grupos profesionales que marca el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH).

Por su parte, en la provincia de Las Palmas, con un convenio vigente 2016-2019, los salarios desde 2004 han experimentado un aumento del 37,8%, mientras que el IPC lo ha hecho el 17,1%. Así, por ejemplo, mientras en 2004 una camarera de pisos de un hotel de 4 estrellas ganaba 14.378 euros brutos al año, hoy gana 20.000, mientras que una limpiadora de cualquier entidad pública gana hoy el Salario Mínimo

ashotel
ASOCIACIÓN HOTELERA Y EXTRAHOTELERA DE
TENERIFE, LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO



**FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS
de Hostelería y Turismo de Las Palmas**



Asociación Insular de Empresarios de
Hoteles y Apartamentos de Lanzarote



**ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS
TURÍSTICOS DE FUERTEVENTURA**

Interprofesional (12.600 euros). En cuanto a la externalización, además de ser marginal, el convenio garantiza los mismos derechos laborales y salario para personal de plantilla y externalizado.

Asolan, Asofuer, FEHT y Ashotel entienden que lo procedente sería **detectar a las empresas incumplidoras** con la normativa sociolaboral, impidiendo su acceso a cualquier tipo de financiación pública o premio sectorial al que pudiera optar. “Los principales afectados por el incumplimiento de algunos es, precisamente, el amplio grupo de empresas cumplidoras”, recuerdan.

Las patronales hoteleras opinan que si tan preocupados están los grupos políticos por la calidad del empleo de los establecimientos turísticos, **un sector que da trabajo a casi 70.000 personas en las Islas** y regulado con unas 70 normas que se cumplen mayoritariamente, deberían dar ejemplo con el empleo público: en Sanidad, con la existencia de contratos diarios y semanales para el personal sanitario, y en Educación, despidiendo a profesores interinos en junio y contratándolos de nuevo en septiembre para ahorrarse las vacaciones y las obligaciones sociales, “todas ellas acciones de gran calidad”, ironizan.