

Santa Cruz de Tenerife, 28 de junio de 2024

Ashotel analiza con expertos y sindicatos el convenio de hostelería, el perfil del personal o el absentismo en una jornada técnica

La tercera edición de las ‘Tourtalks, diálogos para repensar el turismo’ aborda las características del marco normativo que regula las relaciones laborales en la hotelería provincial

Las relaciones laborales en el sector hotelero de la provincia tinerfeña fue ayer el tema de análisis de la tercera edición de las Tourtalks, diálogos para repensar el turismo que impulsa Ashotel, en esta ocasión junto a la **Cátedra de Turismo CajaCanarias-Ashotel-ULL** y la colaboración de la **Fundación CajaCanarias**. El encuentro congregó en la capital tinerfeña a expertos e investigadores en relaciones laborales, empresarios y representantes sindicales en torno a varios aspectos vinculados con el colectivo social de establecimientos hoteleros y en el que se abordó el perfil de las plantillas, el absentismo laboral, los riesgos psicosociales o los aspectos más destacados del convenio colectivo de hostelería de la provincia tinerfeña.

Con la presentación y moderación de la periodista y directora de Contenidos de la Cadena SER en Canarias **Marta Cantero**, la bienvenida corrió a cargo de la catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Laguna (ULL) y presidenta de la Fundación CajaCanarias, **Margarita Ramos**, y del director de la Cátedra de Turismo, **Raúl Hernández**. Ramos consideró acertado el lema de las jornadas —repensar el turismo— un sector tractor de la economía de las Islas y generador de un importante volumen del empleo, “que actúa, a su vez, de motor de otros sectores”. Asimismo, abogó por fomentar la investigación y la elaboración de más estudios en torno al turismo, en colaboración con entidades y organizaciones como las ayer presentes en la jornada. Por su parte, Hernández, quien agradeció a Ashotel y CajaCanarias “el respeto absoluto a la independencia investigadora de la Cátedra”, consideró más necesario que nunca el diálogo y análisis sosegado en torno al turismo canario. “El pilar de la sostenibilidad social emerge con fuerza en estos tiempos, tras permanecer más desdibujado frente a la sostenibilidad económica y medioambiental”, comentó.

A continuación, la profesora de Sociología y Antropología la ULL **Rosa Marrero** centró su intervención en una visión macro del perfil de los trabajadores del sector. El peso de afiliaciones a la Seguridad Social en la hostelería en Canarias es del 18,3% de la población ocupada (166.000 personas) y destacó la caída de la temporalidad a raíz de la última reforma laboral, del 33% de 2021 al 13% actual, al tiempo que crece la figura del fijo discontinuo del 4,6% de 2021 al 11,2% actual. Marrero destacó también que este sector cuenta con un volumen más alto que la media de personal joven (18,5%) y el 35,5% tiene una titulación

de ESO, un nivel educativo que ha ido creciendo en los últimos años. En ese sentido, recordó que el próximo curso 2024-2025 entrará en vigor la FP Dual, “una oportunidad de oro para todo el tejido productivo canario”, afirmó.

Por su parte, **Mónica Molina**, abogada y profesora titular de Derecho del Trabajo de la ULL, reflexionó como especialista en el convenio colectivo de la provincia tinerfeña sobre las características más destacadas de este marco normativo. Recordó que el primer convenio del sector surge en 1993, una norma que derogó la ordenanza laboral de hostelería franquista de 1974. Sin embargo, el actual convenio mantiene aún hoy el sistema retributivo de porcentaje de servicios, que se calcula en función de cuánto factura cada departamento de un establecimiento alojativo. “Había personal que percibía mayor salario que otro, por trabajo de igual valor; por ejemplo, en el área de restaurante se facturaba más que cocina y eso generaba desigualdad”, explicó. Por eso existe en el convenio provincial el concepto del pacto de empresa, que ha permitido la negociación directa de los comités y las empresas. “Estos pactos complementan las tablas salariales y permiten la implantación de sindicatos en las empresas, al estar siempre viva la negociación”, explicó.

Molina defendió la fórmula de los pactos, porque permiten una casuística diversa en función de la necesidad y caracterización de cada empresa, y afirmó que es “muy difícil” determinar si es mejor un convenio como el de Las Palmas u otras regiones que van referidos solo a tablas salariales, “porque tendríamos que analizar el cómputo global empresa por empresa en el caso de Tenerife”. Por último, puso en valor que el convenio de la provincia fue pionero en España en el sentido en que fijó la prohibición de externalizar el servicio de limpieza de un hotel, una novedad que recogió finalmente el legislador para todos los sectores de la economía.

También **Ignacio de Lojendio**, graduado social y asesor laboral, diseccionó el convenio y entró en aquellos artículos que consideró más relevantes en su aplicación, así como las dificultades que asumen a diario los departamentos de Recursos Humanos de los establecimientos alojativos.

Alto absentismo laboral

En el segundo bloque, el director del área de absentismo laboral de Quirón Prevención, Luis Iglesias, hizo un análisis de la evolución y tendencias del absentismo, que tiene su mayor incidencia en las bajas médicas por causas ajenas al trabajo (ITCC). En este segmento, “los datos arrojan un escenario verdaderamente preocupante con crecimientos notables, tanto en incidencia como en duración de los procesos de incapacidad temporal (IT)”, afirmó. Esta circunstancia tiene una clara afectación, en primer lugar, al sufrimiento de la población trabajadora, de tensión para el sistema público de salud y, de forma muy clara, como pérdida de competitividad de las empresas. En costes directos, informó Iglesias, el absentismo en España supuso más de 25.000 millones de euros en el ejercicio 2023 y aseguró que existe preocupación porque va en aumento. “Esto resta competitividad a las empresas; estamos en una situación preocupante en todos los sectores, pero especialmente en el sector de servicios

y hotelería en Canarias”, dijo y apuntó que, geográficamente, Canarias es junto a Asturias y País Vasco las comunidades más absentistas.

Sin embargo, apuntó, existen estrategias empresariales que pueden disminuir o contener este problema desde el punto de vista de la salud de los empleados. Ahora más que nunca, afirmó, “la gestión del absentismo cobra una importancia a nivel de supervivencia empresarial”, y apuntó la necesidad de que las empresas adopten planes de gestión del absentismo, poniendo el acento en el cuidado de la salud de las plantillas. “Podemos ayudar desde la empresa con el adelanto de pruebas diagnósticas”, explicó Iglesias, quien señaló que la primera causa de IT es la referida a los trastornos músculo-esqueléticos (33,3%), seguida de los trastornos de salud mental (16,1%). “Aunque solo sea por interés económico de la empresa, interesa cuidar al empleado y su salud; así tendremos una empresa socialmente sostenible”, comentó.

Por su parte, **Manuel Navarro**, secretario general de UGT Canarias, hizo referencia especial en su intervención a los riesgos psicosociales en el sector de la hostelería, que el sindicato agrupa en alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento, que tienen consecuencias sobre la salud. “Existe un problema de salud laboral que debemos solventar de forma urgente y debemos redefinir el concepto del absentismo”, afirmó Navarro, quien indicó que los riesgos emergentes que surgen tras la pandemia afectan especialmente a la calidad de vida. El dirigente sindical cree necesario un cambio normativo en la ley de prevención de riesgos laborales para impulsar la regulación de la gestión preventiva de estos riesgos. Asimismo, apostó por invertir en formación de calidad y por fortalecer protocolos contra el estrés, la violencia y el acoso laboral.

Mesa debate

Para finalizar la jornada se desarrolló una mesa redonda sobre retos y perspectivas de la negociación colectiva, en la que intervinieron el asesor laboral **Juan Luis Reyes**; la secretaria de Organización de la Federación de Movilidad y Consumo (FeSMC) de UGT Canarias, **Estefanía Santos**; el secretario general de la Federación Sindical Canaria y secretario de Comunicación de Sindicalistas de Base (SB), **Manuel Fitas**; y el presidente de Ashotel, **Jorge Marichal**.

Reyes defendió el sistema actual del convenio colectivo de hostelería de la provincia tinerfeña. “Me encanta, soy partidario de la negociación cercana, me parece más lógica, porque está basada en un complemento a las tablas que recoge el convenio; me declaro partidario de la retribución variable y considero que un único marco para escenarios empresariales variopintos no es lo mejor”, dijo, y concitó en cierta forma el acuerdo de la representante de UGT, quien consideró el actual convenio “una norma necesaria, válida y efectiva”, porque permite interactuar sobre necesidades que hay dentro del sector; sin embargo, añadió Santos, “creo que hay pactos de empresa que meten en la negociación materia de convenio y eso es en lo que yo no estoy de acuerdo”.

Por su parte, Marichal quiso desmontar “el café para todos”. “Estoy cansado de salir en defensa de nuestro convenio, porque dicen que el de Las palmas es mejor, y yo digo ni mejor ni peor, es diferente”. El presidente de Ashotel recordó que al menos el 80% de las empresas complementa sus salarios con otros conceptos y permiten gestionar “una negociación cara a cara”, partiendo de unas tablas y facilitando al empresario adaptar las retribuciones a cada empresa. “No pagamos menos, pero se empeñan en venderlo así”, aseguró.

Mientras tanto, Fitás, experimentado sindicalista del sector, recordó en un breve recorrido histórico cómo se logró el primer convenio colectivo y la derogación de las ordenanzas laborales. Aunque considera positivos los pactos salariales, dijo que, “tras 25 años, quizá la fórmula haya que reinventarla”. Mostró su total acuerdo en vincular los salarios a la productividad, una idea defendida con anterioridad por Jorge Marichal.

Modelo turístico y económico

Ante el malestar social que desembocó el pasado 20 de abril en una manifestación en Canarias en torno al modelo turístico y de desarrollo económico de las Islas, la moderadora planteó a los participantes una reflexión sobre lo que consideran que están sucediendo. Al respecto, Marichal mostró su contrariedad por el hecho de que se haya puesto el foco en el sector turístico “de todos los males de esta sociedad”, algo que considera “injusto”. “Veo a diario ansiedad por factores externos a nuestras empresas; problemas de movilidad por el tráfico, dificultad para acceder a una vivienda a un precio razonable... y entiendo que eso genera sensación de hartazgo, pero no es algo exclusivo que les pase a los trabajadores de la hotelería; hoy Canarias cuenta con 600.000 residentes más que hace 25 años, dos décadas en las que las infraestructuras y el nivel de servicios sigue siendo el mismo”, comentó.

Fitás y Santos compartieron su preocupación por los problemas de vivienda y movilidad, que generan “una importante carga en detrimento de la salud mental”, apuntó la dirigente de UGT, mientras que el representante de SB puso el foco en el crecimiento exponencial de la vivienda vacacional. “Ya en 2014 advertimos junto a Ashotel del problema que se nos venía encima si no se regulaba esta actividad”, recordó.

Finalmente, Marichal instó a la unión de todo el sector turístico, empresas y trabajadores. “Llevamos 30 años de paz laboral, de convenios colectivos y llegando a acuerdos; por supuesto que se tienen que mejorar las condiciones y para eso negociamos a diario, pero no podemos echarnos la culpa de todo lo que pasa en Canarias; el sector turístico está siendo estigmatizado injustamente cuando los datos dicen justo lo contrario”, manifestó. En este sentido, el último informe Monitor 2023 sitúa a Canarias como la segunda comunidad más competitiva turísticamente hablando.