



Propuesta de implantación del  
**Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo  
Turístico**



**Pamplona, 25 de septiembre de 2017**

**Unión General de Trabajadores de Navarra**

## ÍNDICE

	Página
I. Informe sobre condiciones laborales de las personas trabajadoras en las Empresas Multiservicios.....	3
II. Propuesta de implantación de un Sello de Calidad en el Empleo Turístico.....	5
III. Bases para la implantación del Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico.....	9
IV. Resultados esperados de la Implantación del Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico.....	12
V. Compromisos solicitados al Gobierno de Navarra.....	15



## **I. Condiciones laborales de las personas trabajadoras en las Empresas Multiservicios.**

El 15 de mayo de 2017, la UGT presentó en rueda de prensa el **informe sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras en las Empresas Multiservicios** y propuso una serie de medidas y actuaciones para combatir la precarización.

**La subcontratación** a través de las empresas de servicios **permite pagar un salario mucho más bajo del que correspondería a un trabajador de la empresa principal** y sin ningún tipo de sujeción al convenio correspondiente a la empresa. **Todo ello, unido a la prioridad aplicativa del convenio de empresa, promulgada por la reforma laboral de 2012, está fomentando la aparición de convenios de Empresas Multiservicios, que operan en varios sectores y que rebajan considerablemente las condiciones de los convenios sectoriales.**

Estas empresas, aunque actúan en diversos sectores, **concentran su actividad en el sector servicios** y concretamente en la **Hostelería**. El caso más conocido es el relativo a las condiciones de trabajo de las **Camareras de Piso**. En dicho informe se ponía de manifiesto que estas Empresas Multiservicios han fomentado la reducción de derechos y salarios, generando unas importantes diferencias en las condiciones laborales que existen entre estas empresas multiservicios y las de los trabajadores y trabajadoras vinculados directamente a la empresa principal, que como media, suponen 500 euros menos al mes y 100 horas más de jornada anual, totalizando unas diferencias que superan los 8.000 euros al año.

La UGT ha puesto en marcha varios tipos de actuaciones:

- Jurídicas:

Mediante la **impugnación ante la Audiencia Nacional de los nuevos convenios de Empresas Multiservicios** en los que se encuentran indicios de vulneración de la legalidad vigente. Esta iniciativa ha sido la que mejores y más inmediatos efectos ha producido, **con el resultado de la anulación de 40 convenios por falta de legitimidad de las partes firmantes.**



- Institucionales, mediante la interlocución con los grupos políticos en el Congreso para lograr:
  - **La derogación de la reforma laboral** por los efectos sobre esta situación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial.
  - **La regulación legal o administrativa de las Empresas Multiservicios**, para su control y seguimiento, dedicando un apartado específico a este tipo de empresas que han proliferado en los últimos años y están provocando una mayor precarización de las condiciones de trabajo.
  - **La reforma legislativa** de los artículos 43 al 45 del Estatuto de los Trabajadores.
  
- Ante la Inspección de Trabajo
  - Denunciando ante la Dirección Provincial de Navarra las situaciones y casos concretos que se produzcan.
  - Ante la Dirección General Estatal, a la que se ha trasladado propuesta **para que actúe de oficio y colabore con el sindicato y los representantes legales de los trabajadores en la lucha contra las prácticas fraudulentas o irregulares de estas empresas, que tienen, además, una importante repercusión negativa en los ingresos por cotizaciones en el sistema de la Seguridad Social** (vía cesiones ilegales, cotización, contratos a tiempo parcial, horas extraordinarias ilegales, etc.) y, en última instancia, en los ingresos de la Hacienda Pública.

Dentro de las medidas de actuación en el ámbito de la Comunidad Foral, destacamos la propuesta realizada a la **Dirección General de Turismo y Comercio del Gobierno de Navarra de creación e implantación de un**

*Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico.*



## II. Propuesta de implantación de un Sello de Calidad en el Empleo Turístico

### 1. Antecedentes

En junio de 2017, la UGT trasladó a la Dirección General de Turismo y Comercio de Gobierno de Navarra la propuesta de implantación de un *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico* para que, **desde la responsabilidad social**, el Gobierno de Navarra colabore en la consecución de una Comunidad Foral con empresas en creciente compromiso con la sociedad, creando un entorno facilitador para que las empresas adopten prácticas más responsables socialmente, que eviten situaciones de explotación laboral como las de las camareras de pisos.

### 2. ¿Por qué un sello de Compromiso de Calidad en el Empleo Turístico?

Las empresas hoteleras externalizan actividades con Empresas Multiservicios y algunas de ellas regulan las condiciones laborales por debajo del convenio sectorial. Este sello no plantea castigar a aquellas empresas que utilizan la externalización de esta manera, sino **reconocer a aquellas empresas que apuestan por la responsabilidad y sostenibilidad social, por el empleo de calidad** y por no engordar los márgenes de beneficio empresarial a costa de la rebaja de condiciones laborales de las trabajadoras.

No son pocas las voces empresariales que se han alzado contra la situación de las Empresas Multiservicios que actúan en el sector de Hostelería de Navarra, defendiendo un **marco de competencia leal en los que los beneficios empresariales no pueden crecer a costa de la rebaja de condiciones a las trabajadoras.**

Los parámetros sociales deben determinarse en torno al **cumplimiento de las condiciones establecidas en convenios colectivos sectoriales y el respeto de seguridad y salud en el trabajo.** Al ser una actividad privada, no se puede obligar desde la Administración Pública a la aplicación de las condiciones fijadas en los convenios sectoriales desde una ley de contratos públicos o desde los pliegos administrativos de contratación. Por ello, esta propuesta está basada en **poner en valor y reconocer a aquellas empresas del sector del turismo que se comprometan con el empleo de calidad.**



Este sello se convierte así en la forma en la que la empresa demostraría su conformidad con los requisitos establecidos, una garantía evaluada por un tercero ajeno a la empresa.

Se pretenden conseguir dos efectos complementarios:

- Que los **establecimientos hoteleros y turísticos puedan significar su compromiso con la calidad del empleo como elemento diferenciador de otros establecimientos** que han optado por aumentar sus márgenes de beneficio económico a costa de sacrificar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- Que los **usuarios y usuarias** de los servicios de los hoteles y turismo de Navarra puedan tener un **elemento más de elección entre un establecimiento y otro**. Para la UGT, resulta imprescindible que además de las instituciones y los partidos políticos, **la propia ciudadanía se implique en esta problemática y no permanezca impasible ante una realidad que reduce los derechos laborales**, disminuye los salarios por debajo del convenio del sector, incrementa la jornada laboral, reduce las plantillas y crea espacios en los que se juega con la estrecha línea que separa la actividad legal de la ilegalidad.

Un sello de compromiso con la calidad del empleo es una medida transversal que puede exportarse a cualquier actividad.

### 3. Objetivo

El *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico* tiene como objetivo **visibilizar el compromiso con el empleo a través de la implantación de políticas de calidad en el empleo generado por el Turismo**.

Es un sistema que va más allá que las normas conocidas.

Este *Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico* **debe implementarse al menos:**

- En el **plan estratégico en materia de Turismo** del Gobierno de Navarra.
- En los grandes objetivos determinados por **la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra**: calidad de vida, sostenibilidad y prosperidad.



#### 4. El plan estratégico de Turismo de Navarra 2017-2025

En la presentación del inicio del plan Estratégico ante el consejo de Turismo de Navarra, del que la UGT forma parte, en diciembre de 2016, se determinaron **8 objetivos**, entre ellos:

- La orientación general hacia modelos sostenibles en sus dimensiones económica, ambiental y social.
- La aspiración de Navarra a ser un territorio turístico de innovación social y territorial .
- La participación ciudadana en todo el proceso.

Estas metas tienen, a su vez, su correspondiente alineamiento con los **objetivos del desarrollo sostenible de Naciones Unidas**: trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8) con especial atención a la vinculación entre competitividad y trabajo estable y de calidad inclusivo y con los **principios inspiradores de la RIS3**.

La UGT participó en el Taller de Empleo en el que puso de manifiesto la importancia de la vertiente social del concepto de la sostenibilidad y estuvo presente en la presentación del Plan en la conferencia Estratégica de marzo de 2017.

El plan estratégico de Turismo de Navarra 2017-2025 formula propósitos, expresa una política y una visión, e identifica como una **fortaleza** que **Navarra sea una de las regiones más prósperas del Estado español y una muy destacada en el marco de la UE**.

En el ámbito laboral, aunque arrastrando una importante pérdida de poder adquisitivo, Navarra ostenta uno de los mejores indicadores en la creación de empleo y en salarios, **aunque hay que trabajar por mejorar la calidad del empleo creado**.

El plan afronta igualmente **retos**, entre ellos, convertir a Navarra en un referente de destino sostenible a nivel europeo. Con este reto de **sostenibilidad ejemplar** se pretende hacer de Navarra un destino sostenible de alcance global que le posicione en los mercados internacionales más exigentes en esta materia.

La **sostenibilidad deberá tener en cuenta todos los eslabones que conforman el producto turístico**, desde el transporte de acceso, principal elemento de insostenibilidad ambiental, hasta el alojamiento (eficiencia, integración, circularidad, etc.) y las actividades (vehículos, respeto al



entorno, etc.). **Pretende incorporar elementos de innovación territorial y social que pasan por priorizar las acciones generadoras de empleo.**

El criterio de sostenibilidad, y así lo recoge el plan, debe comprender las tres dimensiones, ambiental, económica y social. Y en **su dimensión social debe vincular necesariamente la competitividad y el crecimiento empresarial con el empleo de calidad.**

**La propuesta de UGT** de implementar un *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*, **que signifique a aquellas empresas comprometidas con el empleo**, se alinea con el Plan Estratégico de Turismo de Navarra 2017-2025.

Alineamiento con **LOS OBJETIVOS Y LAS ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS** del Plan Estratégico:

- Con los principios inspiradores de **Orientación sostenible** ambiental, económica y social: Innovación social, **Participación ciudadana y Trabajo decente.**
- Se refleja en la declaración que de las actuaciones contempladas en el plan se han de derivar necesariamente una mejora del escenario de rentabilidad de los establecimientos empresariales y un incremento notable, tanto del **empleo estable y de calidad** como de la profesionalidad del conjunto de los actores: empresarios, gestores públicos y trabajadores. Lo cual no es posible sin un gran esfuerzo de actuación conjunta por parte de los diferentes agentes implicados en el turismo: administraciones públicas, entidades de gestión público-privada, agentes empresariales y organizaciones sindicales.

Alineamiento con el **PROGRAMA DE ACTUACIONES** del Plan Estratégico:

- Programa de Fortalecimiento del tejido empresarial y **mejora de la calidad de la sostenibilidad** y de la accesibilidad.
  - Medida: Elaboración del **Plan director de calidad con el nuevo enfoque de la calidad percibida.**





### **III. Bases para la implantación del Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico.**

En junio de 2017, la Dirección General de Turismo y Comercio de Gobierno de Navarra se mostró receptiva a los planteamientos de la UGT de Navarra en el sentido de implantar medidas que contribuyan a generar y mantener el empleo de calidad en el sector.

Esta coincidencia nos lleva a dar el siguiente paso de presentar públicamente las bases de la implantación del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.

#### **1.- Requisitos de evaluación:**

La UGT propone que el compromiso de las empresas con el empleo alcance al menos los siguientes requisitos:

##### **1 Aplicación del Convenio Colectivo.**

- Aplicación del convenio colectivo de sector para la industria de Hostelería de Navarra vigente en cada momento.

En este momento está recién publicado el convenio colectivo para los años 2015-2017 (BON 114, de 14 de junio de 2017).

En caso de renovación del Convenio Colectivo o registro de actos con efecto económico que se efectúen a lo largo de la vigencia del sello, las empresas deberán acreditar el cumplimiento de dicha circunstancia en las actuaciones de seguimiento.

- En el caso de la empresa que esté sujeta a la aplicación de un convenio colectivo de empresa, éste deberá igualar o mejorar los aspectos relativos al total de retribuciones y jornada establecidos en el Convenio Colectivo de la industria de Hostelería de Navarra que esté en vigor en el momento de la solicitud.

##### **2 Prevención de Riesgos Laborales:**

No formar parte del Registro de sanciones por infracciones muy graves de carácter firme en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Orden Foral 156/2008 de 15 de Mayo, determina la competencia y la forma en que deben hacerse públicas las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y crea un registro público en soporte informático al



que se incorporan una vez han sido publicadas previamente en el Boletín Oficial de Navarra.

3 Otros aspectos a valorar:

- Suscripción de convenios con el Servicio Navarro de Empleo o con otras entidades, para la contratación de personas con especiales dificultades de inserción, personas con discapacidad, mayores de 45 años, especialmente los que superen los 55 años, y parados de larga duración, derivadas de cualquier programa de intervención público o de carácter social.
- Suscripción de convenios con el Servicio Navarro de Empleo o la Dirección General de Educación para facilitar la realización de prácticas no laborales derivadas de procesos formativos, certificados de profesionalidad y ciclos de grado medio y superior de formación profesional.
- Disponer de un Plan anual de Formación o previsión de realización de acciones de formación.
- Otras que puedan incorporarse en relación con el fomento del empleo

## **2.- Apuntes sobre un posible modelo de procedimiento para la obtención del certificado**

1. Información:

La Dirección General de Turismo y Comercio facilitará a todas las entidades turísticas que lo soliciten, por el sistema que considere adecuado, información sobre el *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico* y el Sistema de obtención del mismo.

2. Solicitud:

La empresa que desee obtener la certificación tramitará la solicitud ante la Dirección General de Turismo y Comercio. Así mismo, nombrará un representante de la dirección que mantendrá el contacto con la Dirección General.

3. Comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio de la industria de Hostelería de Navarra:

La Dirección General pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio de la industria de Hostelería de Navarra el inicio del expediente para la obtención del sello por parte de las empresas que lo soliciten.

Así mismo, comunicará el resultado respecto a su otorgamiento.

4. Auditoría:

Una vez la Dirección General de Turismo y Comercio reciba la solicitud y previo acuerdo de fechas se llevará a cabo la auditoria de comprobación del cumplimiento de los requisitos.



Como resultado de la auditoría, el auditor emitirá el correspondiente informe que, además de la comprobación de requisitos, incluirá las desviaciones, si se hubieran encontrado. El informe se traslada a la empresa turística, que, si procediera, elaborará, en la forma y plazo que se establezca reglamentariamente, el plan de acciones a realizar por la empresa para corregir dichas desviaciones.

5. Certificación, otorgamiento del Sello:

Las acciones correctivas, una vez recibidas, serán revisadas por la Dirección General de Turismo y Comercio que, junto al resto de datos e informes recopilados durante el proceso de tramitación y si el resultado de la evaluación de cumplimiento de dichos compromisos es satisfactorio, se otorgará *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.

6. Validez:

El uso del sello queda condicionado al mantenimiento de los requisitos que fundamentaron su otorgamiento y en todo caso no excederá de 3 años.

7. Mantenimiento:

Durante el período de validez del Certificado, las empresas vendrán obligadas a acreditar ante la Dirección General de Turismo y Comercio, una vez al año, el mantenimiento de los requisitos. Los resultados de las auditorías de seguimiento se reflejarán en los correspondientes informes y se seguirá el mismo procedimiento que para la auditoría de obtención y renovación *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.

8. Recertificación o Renovación:

El sello se renovará por el periodo de validez indicado, salvo que las condiciones de otorgamiento no se mantengan, la empresa renuncie al mismo o, a criterio de la Dirección General de Turismo y Comercio, se produzca un uso inadecuado del mismo.

9. Registro:

La Dirección General de Turismo y Comercio creará y mantendrá el registro público de empresas con *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*, con el fin de dar a conocer públicamente la concesión. Así mismo se publicitará en la red innovaRSE.

10. El uso del sello:

Se realizará conforme a lo establecido en las especificaciones reglamentarias que se determinen.



## IV. Resultados esperados de la Implantación del Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico

### • Beneficio para las empresas

- Es un mecanismo de compromiso y reconocimiento social.
- Posiciona a las empresas como entidades socialmente responsables ante proveedores y clientes.
- Visualiza el comportamiento ejemplar del establecimiento turístico en materia de empleo.
- Las empresas podrán hacer uso de un sello que acredita su apuesta por el empleo, lo podrán incorporar en la publicidad, en la web, en los productos que ofrecen, en los locales, así como en todos los documentos y comunicaciones.
- El sello pone en valor su contribución voluntaria a la mejora social desde el fomento de la formación, la empleabilidad y la contratación.
- Las empresas obtendrán un plus de valoración en las convocatorias de proyectos y ayudas públicas.

### • Reconocimiento Social de las trabajadoras del sector del turismo de Navarra

El *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico* implica un **reconocimiento social para las trabajadoras del sector y especialmente de los hoteles**, donde las condiciones se han visto especialmente degradadas, **y garantiza y preserva la aplicación de las condiciones laborales del convenio sectorial**, condiciones laborales dignas en la prestación del trabajo.

Para que una trabajadora se sienta satisfecha en su trabajo es fundamental que **reciba un salario justo y con unas condiciones laborales dignas**. Hay una serie de factores que afectan negativamente a las trabajadoras y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y desmotivación, que puede afectar al rendimiento de las trabajadoras y a la productividad de la empresa. Por el contrario, los sistemas que garantizan condiciones laborales justas incrementan el compromiso de las trabajadoras con las empresas y la productividad.

### • Refuerzo del diálogo entre empresarios y trabajadores

Se refuerza el diálogo entre las **empresas de Hostelería y los sindicatos, que implica a la ciudadanía y la Administración**. La Administración facilita que la ciudadanía perciba a aquellas organizaciones que se comprometen con la sostenibilidad social, otorgando un distintivo que les permite un parámetro más para elegir un establecimiento que tiene en cuenta las condiciones laborales de los trabajadores.



- **Incremento de la aportación de valor del turismo a la Comunidad Foral de Navarra**

La rebaja de salarios debilita la capacidad de consumo de los hogares. Por el contrario, **esta medida, que garantiza la percepción salarial de los convenios sectoriales, alimenta el retorno a través del consumo y la recaudación de impuestos.**

Tampoco se pueden perder de vista las aportaciones a través de las cotizaciones a la Seguridad Social y las nefastas consecuencias que los bajos salarios tienen para las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras, como la Incapacidad Temporal, el desempleo o la futura pensión de jubilación, ya que todas ellas cotizan en función del salario percibido y aportan recaudaciones mínimas para sostenimiento del sistema.

**El pago de las cotizaciones en base a unos salarios dignos, a la larga, contribuye a reducir los desequilibrios financieros del sistema de pensiones.**

- **Reducción de las desigualdades sociales**

La implantación de este sello evitará que se generen brechas entre las condiciones laborales de los trabajadores en un mismo sector.

Las **diferencias salariales** en Navarra **entre las condiciones de las Empresas Multiservicios y las establecidas por el Convenio de la industria de Hostelería de Navarra** oscilan entre el **32% y el 45% de salario menos al mes**, lo cual significa que los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios a través de estas empresas Multiservicios perciben entre **337 y 533 euros menos al mes que las personas a las que se les aplican las condiciones del convenio de Hostelería de Navarra, con una retribución de 1.142 euros al mes.**

Respecto a la jornada anual, las trabajadoras y los trabajadores de esas Empresas Multiservicios trabajan entre **64 y 102 horas más al año.**

Por tanto, **las diferencias anuales**, totalizando las diferencias mensuales y cuantificando el exceso de jornada de trabajo, **estarían entre los 5.937 y los 8.514 euros menos al año.**

**Comparativa de retribuciones salariales y jornada anual entre las condiciones aplicadas por las empresas multiservicios y la aplicación del convenio de Hostelería de Navarra**

Diferencias Horas de jornada al año				Diferencias Salario Mes				Total Diferencias Anuales Salario + Jornada (1)
Convenio Multiservicio	Convenio Hostelería	Diferencia Horas	%	Convenio Multiservicio	Convenio Hostelería	Diferencia Euros	%	
1.788	1.724	64	4%	806	1.183	-377 €	-32%	5.937 €
1.826	1.724	102	6%	677	1.183	-505 €	-43%	8.133 €
1.826	1.724	102	6%	650	1.183	-533 €	-45%	8.514 €
1.788	1.724	64	4%	806	1.297	-491 €	-38%	6.516 €
<b>MEDIAS</b>		<b>83 h.</b>				<b>-476 €</b>		<b>7.275 €</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis de 4 convenios colectivos de Empresas Multiservicios que operan en Navarra y el Convenio de Hostelería de Navarra.



Hay que destacar que estas diferencias aumentan considerablemente si tenemos en cuenta todas las condiciones que establece el convenio sectorial, además de las básicas compuestas por salario base y Plus convenio.

Los convenios de las Empresas Multiservicios establecen jornadas de trabajo de lunes a domingo, fijando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada y, excepto el plus por nocturnidad, no contemplan compensaciones por trabajo en festivos y domingos, descansos compensatorios, ni otras circunstancias que sí establece el Convenio de Hostelería de Navarra y que incrementarían las diferencias salariales:

- Plus que compensa el trabajo en domingos y festivos.
- Plus compensatorio de descanso semanal.
- El convenio de hostelería establece medidas de empleo y contratación y fomento de la estabilidad laboral. El plus de antigüedad queda establecido entre el 6% y el 8% del salario base que, para una categoría de camarera de pisos, supondrían 1.100 euros al año, una vez alcancen los 6 años de antigüedad en la empresa.
- Los importes por hora nocturna se fijan valores superiores a los determinados en los convenios de las Empresas Multiservicios analizadas.

El Convenio de Hostelería Navarra fija 32 días de vacaciones, 2 días por encima que lo establecido en los convenios de las empresas Multiservicios, así como licencias retribuidas y otros beneficios que amplían los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Todas estas condiciones aumentan significativamente las diferencias salariales entre las condiciones de las empresas Multiservicios y las condiciones del Convenio sectorial de Hostelería de Navarra, que **elevarían las diferencias en un mínimo de 1.300 euros más al año aplicando los pluses más comunes, incrementando aún más las diferencias anuales existentes, hasta los 8.651,13 euros de media.**

- **Impacto de género:**

El sello evita el alza en las diferencias salariales por brecha de género en Navarra. La Comunidad Foral alcanza una brecha salarial del 28,42% frente al 22,86% de la media estatal, según los datos de la Encuesta anual de estructura salarial de 2015.

Esta brecha salarial supone una diferencia de 8.164,29 euros al año menos que los hombres y afecta a 124.100 mujeres ocupadas en Navarra. **En el sector de Hostelería de Navarra, la categoría hotelera de camarera de pisos es un empleo desempeñado al 100% por mujeres, por lo que esta brecha se ve incrementada** en el caso de estas trabajadoras, a las que no se les aplica el convenio sectorial de Hostelería de Navarra y en su lugar se rebajan las condiciones hasta cuantías del Salario Mínimo Interprofesional, disparando las diferencias que sufre este colectivo.

El *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico* defiende la aplicación del convenio sectorial de Hostelería de Navarra, evitando diferencias salariales que, sin duda, ahondarían aún más la brecha de género.



## V. Compromisos solicitados al Gobierno de Navarra:

### 1- En relación con la implantación del Sello de Compromiso con la calidad en el empleo.

#### 1.1.- Campaña de divulgación.

Una vez desarrollado el procedimiento y previo a la obtención del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*, con el fin de **darlo a conocer a todas las empresas del sector de turismo de Navarra**, es imprescindible que la **Dirección General de Turismo y Comercio lidere una campaña de comunicación que promueva la participación de las empresas en el proceso de certificación y obtención del mismo.**

Consideramos conveniente una campaña en RRSS, web, comunicaciones con las asociaciones y las empresas y jornadas informativas en las que se explique de forma sencilla en qué consiste el sistema, los beneficios que puede reportar a la empresa y las implicaciones que tiene.

La campaña de comunicación en sus términos técnicos debe estar enmarcada en el plan director de Calidad del Plan Estratégico de Turismo de Navarra 2017-2025.

#### 1.2.- Incentivo y promoción de la obtención del Sello.

Articular una convocatoria de subvenciones y ayudas dirigidas a las empresas del sector del Turismo de Navarra para facilitar la obtención del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.

La Dirección General de Turismo y Comercio del Gobierno de Navarra establecerá el régimen para su concesión, periodicidad, bases reguladoras y autorización de gasto.

#### 1.3.- Regulación Reglamentaria.

Es necesario regular, a través de un reglamento, el alcance y procedimiento de certificación. El sello indicado certifica el compromiso con el empleo de calidad y se concederá cuando se haya obtenido la conformidad con las especificaciones que se establezcan de forma reglamentaria. El reglamento establecerá los requisitos exigidos por la Dirección General de Turismo y Comercio de Gobierno de Navarra para la concesión, mantenimiento y extinción del uso del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.

### 2- Otros compromisos

#### 2.1 Contratación Pública.

**Limitar en la Ley de Contratos la contratación de servicios con las Empresas Multiservicios que no garanticen las condiciones laborales de los convenios sectoriales que correspondan a su actividad**, porque los términos en los que se contratan y subcontratan las actividades, tanto principales como auxiliares, en el propio pliego administrativo, son los que fijan las condiciones



laborales y salariales de las personas externalizadas, es decir, de las plantillas de las Empresas Multiservicios.

## 2.2 Uso de establecimientos turísticos por parte de la Administración.

**Limitar la asistencia y la utilización, por parte de todos los órganos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra** y de los organismos autónomos, entidades y empresas vinculadas o dependientes que integran el sector público, que necesiten servicios hoteleros en el desarrollo de **conferencias, congresos, reuniones o cualquier tipo de evento**, ya requieran salas, alojamientos o comidas, **de los establecimientos hoteleros que recurren a la subcontratación y externalización de servicios a través de las Empresas Multiservicios y degradan las condiciones de trabajo.**

## 2.3 Intermediación Laboral y bonificaciones a la contratación y ayudas a empresas.

**Se propone al Servicio Navarro de Empleo:**

- Intermediación en la gestión directa de las ofertas de empleo por parte del Servicio Navarro de Empleo y **no tramitación de las ofertas de empleo de las Empresas Multiservicios** que no respeten unas condiciones de trabajo dignas con referencia en los convenios sectoriales.
- **En la publicidad de ofertas del portal de empleo navarra.es**, gestionado por el Servicio Navarro de Empleo, que realizan las empresas de selección de personal, **la no difusión de las ofertas de empleo de las Empresas Multiservicios** que no respeten unas condiciones de trabajo dignas con referencia en los convenios sectoriales.
- **La exclusión de cualquier ayuda de bonificación de los contratos precarios realizados por Empresas Multiservicios** que no respeten unas condiciones de trabajo dignas con referencia en los convenios sectoriales.
- La certificación de la empresa con el Sello otorgará **mayor puntuación** en procesos de **conurrencia a proyectos o ayudas públicas** relacionados con Turismo, Empleo, Salud laboral o Inversiones, para lo que, al menos, las Direcciones Generales Turismo y Comercio de Política Económica, Empresarial y Trabajo, de Industria, Energía e Innovación y el Servicio Navarro de Empleo contemplarán en su normativa **la posesión del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico* como ítem de valoración ventajosa.**

