



La UGT logra la implantación de un Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico vinculado al Plan Director de Calidad de la Estrategia de Turismo.

Una medida para corregir las desigualdades de género,
dignificar las condiciones de trabajo de las camareras de piso y
reconocer a las empresas comprometidas con el empleo y los servicios de calidad.



Pamplona, 5 de marzo de 2018



Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico vinculado al Plan Director de Calidad.
Gabinete técnico. UGT de Navarra.



ÍNDICE

	Página
I. Antecedentes.....	3
II. La UGT traslada al Gobierno su propuesta de implantación del Sello.....	4
III. Inicio y puesta en marcha de las acciones de desarrollo para la implantación del sello.....	11
IV. Una medida pionera.....	12
V. Una medida que corrige las desigualdades de género	14

I. ANTECEDENTES

Condiciones laborales de las personas que trabajan en las Empresas Multiservicios.

El 15 de mayo de 2017, la UGT presentó 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 corresponde a un trabajador de la empresa principal** y sin ningún tipo de sujeción al convenio sectorial aplicable a la empresa. **Esto 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 son 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 importantes diferencias en las condiciones laborales.

Actuaciones de la UGT

- Jurídicas: Mediante la **impugnación de los nuevos convenios de Empresas Multiservicios** en los que se encuentran indicios de vulneración de la legalidad vigente **ante la Audiencia Nacional, con el resultado de la anulación de 40 convenios por falta de legitimidad de las partes firmantes.**
- Institucionales: Se ha reclamado a los grupos políticos en el Congreso de los Diputados la **Derogación de la reforma laboral**, por su afectación en esta problemática de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial, **la regulación legal o administrativa de las Empresas Multiservicios** y la **Reforma legislativa** de los artículos 43 al 45 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ante la Inspección de Trabajo de Navarra: **Denuncia** de la situación de casos concretos.
- Ante la Dirección General Estatal: **Propuesta para que actúe de oficio y colabore con el sindicato en la lucha de 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.

II. PROPUESTA DE IMPLANTACIÓN DEL SELLO DE COMPROMISO CON LA CALIDAD EN EL EMPLEO TURÍSTICO.

Diciembre de 2016: Borrador el Plan Estratégico

La UGT forma parte del Consejo de Turismo de Navarra, ante el que se presentó el borrador del Plan Estratégico de Turismo, que determina entre sus objetivos:

- La orientación general hacia modelos sostenibles en sus dimensiones económica, ambiental y social.
- Navarra aspira a ser un territorio turístico de innovación social y territorial.
- Participación ciudadana en todo el proceso.
- La sostenibilidad deberá tener en cuenta todos los eslabones que conforman el producto turístico, incorporando elementos de innovación territorial y social que pasan por priorizar las acciones generadoras de empleo.

La UGT, en su compromiso con los objetivos del desarrollo sostenible de Naciones Unidas, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, se reafirma en la **necesidad de trabajar, con especial atención, la vinculación entre competitividad y crecimiento empresarial, con trabajo estable y empleo de calidad** y comienza a articular una propuesta de sello de empleo.

Marzo de 2017: Aportaciones en los Talleres de Presentación del Plan

La Dirección General de Turismo organiza varios talleres previos a la presentación del Plan Estratégico. La UGT participa en el taller de empleo en el que **puso de manifiesto la importancia de la vertiente social del el concepto de la sostenibilidad, haciendo visible la situación de precarización del sector de Hostelería, a través de la figura de la externalización con empresas multiservicios que regulan las condiciones laborales por debajo del convenio sectorial.**

Así mismo, pone de manifiesto que **no se trata de un problema exclusivo de degradación de condiciones de trabajo, sino de respeto de un marco de competencia leal entre las empresas en el que la competitividad y los beneficios empresariales no pueden crecer a costa de la rebaja de condiciones a las trabajadoras.**



Junio de 2017: Primera Propuesta a la Dirección General

La UGT traslada 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.**

¿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 exclusivamente a costa de la rebaja de condiciones laborales de las trabajadoras.

Los parámetros sociales deben determinarse en torno al **cumplimiento de las condiciones establecidas en convenios colectivos sectoriales y el respeto a las normas 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 comprometen con el empleo de calidad.**

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

La propuesta busca el alineamiento con los objetivos y las orientaciones estratégicas del Plan de Gobierno:

- Orientación sostenible ambiental, económica y social, Innovación social, Participación ciudadana y Trabajo decente.
- 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 hacer un gran esfuerzo para actuar conjuntamente por parte de los diferentes agentes implicados en el turismo: Administraciones Públicas, entidades de gestión público-privada, agentes empresariales y organizaciones sindicales.

La Dirección General de Turismo y Comercio de Gobierno de Navarra se mostró receptiva a los planteamientos de la UGT de Navarra ante la propuesta de implantar medidas que contribuyan a generar y mantener el empleo de calidad en el sector. **Esta coincidencia llevó al sindicato a dar el siguiente paso, presentar públicamente las bases de la implantación del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.**

Junio de 2017: Registro de la Propuesta en el portal de transparencia del Gobierno

Se propone la implementación de un sello de calidad en el empleo turístico y el diseño de los estándares mínimos de acceso a este sello de compromiso con el empleo en condiciones dignas.

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 con la ilegalidad.

Desarrollo de la propuesta:

- **Medida 3.06 Elaboración del Plan director de calidad**, con el nuevo enfoque de la calidad percibida recogido en el programa de actuaciones **III Fortalecimiento del tejido empresarial y mejora de la calidad de la sostenibilidad y de la accesibilidad del Plan Estratégico de Turismo**.



Septiembre 2017: Traslado a la Dirección General de las Bases para la implantación del Sello.

La Dirección General de Turismo y Comercio del Gobierno de Navarra ha mostrado en todo este proceso una gran receptividad para la implantación de medidas comprometidas con la calidad en el empleo. La UGT adquiere el compromiso de profundizar en la medida y en septiembre de 2017 da traslado de lo que podrán ser las bases futuras para implantar del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.

1.- Requisitos a Evaluar:

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 en vigor en cada momento.

En este momento está vigente en ultractividad el Convenio 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 dicha circunstancia en las actuaciones de seguimiento.

- En el caso de la empresa esté sujeta 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 u 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 al efecto, 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 en el 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 trasladará a la empresa turística y, 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, 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 del *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.



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 las normas aplicadas por la Dirección General de Turismo y Comercio de Gobierno de Navarra para la concesión, mantenimiento y extinción de uso del *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*.

4.- Campaña de divulgación e incentivos para su obtención.

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 desarrolle 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.

Adicionalmente a lo anterior, con el fin de estimular, incentivar y promocionar la obtención del Sello, es conveniente articular medidas de ayuda, mediante la convocatoria de subvenciones dirigidas a las empresas del sector del Turismo de Navarra, para facilitar la obtención y el mantenimiento 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.

Diciembre de 2017: Aceptación de la propuesta de la UGT de implantar el sello.

En el último Consejo de Turismo celebrado el pasado día 26 de diciembre, se presentó el informe de participación abierto del Plan Estratégico de Turismo. En dicho informe, se daba respuesta a las aportaciones realizadas por parte de las entidades que han participado en el proceso.

La Dirección General de Turismo y Comercio aceptó la propuesta de la UGT, estableciendo que su implementación es competencia del Plan Director de Calidad, coincidiendo plenamente con el sindicato en la visión de enmarcar y alinear este *Sello de Compromiso con la calidad en el*



Empleo Turístico, tal y como se reflejaba en la propuesta, a través del Plan Director de Calidad con el nuevo enfoque de la calidad percibida.

Así mismo, en dicho Consejo se presentaron los presupuestos 2018 del Departamento, donde se recogen varias partidas económicas importantes que podrían dar cobertura tanto a la implantación como a la promoción de este sello. Consta una asistencia técnica para la redacción del plan de calidad y subvenciones para la los procesos de certificación de calidad.

III. UNA MEDIDA PIONERA, que ha servido de buena praxis para otros territorios, con vocación transversal y aplicable a otros sectores.

El trabajo realizado y la divulgación de la medida ha servido para que otros territorios impulsen medidas de calidad en el empleo en el sector de Hostelería.

El grupo parlamentario de Podemos se puso en contacto con la UGT de Navarra, a través del sindicato del País Valenciano, y ha registrado una moción parlamentaria instando al Gobierno de la Comunidad Valenciana a implantar un sello del empleo en el sector Turístico basado en la propuesta realizada por la UGT al Gobierno de Navarra.

Por otra parte, en noviembre 2017, se constituyó con el Gobierno de España la Mesa tripartita por la calidad del empleo en la Hostelería, en virtud de los acuerdos adoptados para la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2017, que tras más de dos meses de inactividad ha retomado su actividad hace unos días. La UGT de Navarra ha puesto en conocimiento de su Federación Estatal todos los pasos dados en aras a la implantación de este Sello de compromiso con la calidad del empleo Turístico en Navarra, así como toda la documentación y procedimientos que se han desarrollado.

Estamos creando un precedente y nos ponemos a disposición de cuantas iniciativas quieran seguir nuestros pasos en el ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo y empleo para el sector de Hostelería. **Estamos trabajando para el futuro y en defensa de la dignidad y profesionalización del sector**, sobre todo, de aquellas categorías como las **camareras de piso** afectadas por la externalización y degradación de las condiciones laborales.

En el sector de Hostelería, la combinación de la externalización y la aplicación de la prioridad aplicativa de la reforma laboral, a través de Empresas Multiservicios, ha mostrado su cara más agresiva fomentando la reducción de derechos y salarios en categorías como las camareras de piso, pero la externalización no es una práctica exclusiva de este sector. **La medida que proponemos es transversal y aplicable a cualquier otro sector en el que se reconozca a aquellas empresas que apuestan por el empleo de calidad.**



IV. INICIO Y PUESTA EN MARCHA DE LAS ACCIONES DE DESARROLLO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL SELLO.

Navarra es una de las regiones más prósperas de España y tiene una posición destacada en el marco de la UE. En el ámbito laboral, ostenta unos de los mejores indicadores en la creación de empleo y en salarios, siendo la Comunidad con menor tasa de desempleo, aunque existan importantes déficits en relación a la calidad del empleo creado.

El sector de turismo de Navarra no es ajeno a la situación económica creciente y sus últimos resultados así lo demuestran. Navarra recibió durante 2016 un total de 1.392.650 viajeros, la cifra más alta hasta ahora alcanzada y un 8,1% superior a la registrada el año anterior. Unos datos que, según el Vicepresidente de Desarrollo Económico, Manu Ayerdi, confirman que el sector turístico de la Comunidad Foral sigue “una trayectoria ascendente en el número de visitantes”.

En cuanto a empleo, según los datos de la encuesta de ocupación hotelera que proporciona el Instituto de Estadística de Navarra, a partir de los microdatos proporcionados por el INE, Navarra cerró 2017 con un total de 98 Hoteles y 1.185 personas ocupadas y 143 hostales y 248 personas ocupadas, mostrando los valores más altos en el grado de ocupación.

PERIODO	NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS ABIERTOS SEGÚN DIRECTORIO	NÚMERO DE PLAZAS ESTIMADAS SEGÚN LA ENCUESTA	GRADO DE OCUPACIÓN %		TOTAL PERSONAL EMPLEADO
			POR PLAZAS	POR HABITACIONES	

HOTELES

2013	103	8.408	39,61	44,70	1.134
2014	102	8.461	41,77	47,92	1.154
2015	110	8.521	45,58	52,71	1.070
2016	98	8.185	47,27	56,27	1.100
2017	98	8.200	51,18	60,45	1.185

HOSTALES Y PENSIONES

2013	173	3.881	18,97	22,44	223
2014	175	3.920	21,21	24,74	221
2015	164	4.028	22,01	25,80	218
2016	153	3.275	27,44	31,83	273
2017	143	2.904	28,21	32,89	248

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra.

Nota: Los datos anuales son suma de los valores mensuales y las estancias medias son la razón entre pernотaciones y viajeros.



Sello de Compromiso con la Calidad en el Empleo Turístico vinculado al Plan Director de Calidad.
Gabinete técnico. UGT de Navarra.



Entre los retos del Plan Estratégico de Turismo está convertir a Navarra en un referente de destino sostenible a nivel europeo. **Si el plan estratégico apuesta por la sostenibilidad, debe serlo en toda su extensión en sus dimensiones económica, ambiental y social, para cumplir con el reto de sostenibilidad ejemplar.**

La apuesta por la calidad en el empleo en el sector de Hostelería es la apuesta por la dimensión social de la sostenibilidad. Es tiempo de que los trabajadores y trabajadoras del sector y, sobre todo, las mujeres trabajadoras, como las camareras de piso de Empresas Multiservicios, vean respaldada su profesionalidad con la inequívoca defensa de la dignidad de sus salarios y condiciones laborales.

La UGT valora el inequívoco el compromiso del Gobierno de Navarra con la defensa del sector, a través de las actuaciones llevadas a cabo en el Plan de Inspección en materia de Turismo y las actuaciones para evitar la competencia desleal.

Hacemos un llamamiento al Gobierno de Navarra a culminar todo el trabajo llevado a cabo hasta ahora, porque **es el momento de demostrar su compromiso con la calidad en el empleo.** A través de la acreditación con este *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico*, sus políticas públicas se significan con esa defensa de la calidad del empleo en la Hostelería. **Si perdemos la oportunidad de destacar como Comunidad comprometida con el empleo, si no actuamos, no conseguiremos que Navarra sea un territorio turístico de innovación social y territorial al que aspira a ser.**

Instamos a la Dirección General de Turismo y Comercio del Gobierno de Navarra:

- A la aprobación definitiva del PET.
- A la redacción del Plan director de Calidad.
- A la implementación *Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico* en el Plan Director de Calidad.
- Al desarrollo reglamentario del sello, que permitirá iniciar el procedimiento de acreditación por parte de las empresas y la puesta en marcha de las ayudas al fomento e implantación del sello.

La UGT seguirá colaborando en todo momento con todas las fases de proyecto y contribuirá a la búsqueda del máximo consenso.



V. UNA MEDIDA QUE CORRIGE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO en el sector de Hostelería y reconoce a las empresas comprometidas con los servicios y el empleo de calidad.

1.- 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 **para las de las camareras de piso de los hoteles**, (donde las condiciones se han visto especialmente degradadas), **ya que 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

2.- Reducción de las desigualdades sociales.

El sello permite que no 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**. Esto significa que los 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 mensual de 1.142 euros**.

Respecto a la jornada anual, las 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, **se sitúan entre los 5.937 y los 8.514 euros menos al año**, arrojando una diferencia media de 7.275 euros al año.



Brechas salariales y de jornada anual entre las condiciones aplicadas por las Empresas Multiservicios y las establecidas en el Convenio de Hostelería de Navarra

Camareras de Piso y recepcionistas	Diferencias HORAS de jornada al año				Diferencias SALARIO/MES				TOTAL DIFERENCIAS ANUALES Salario + Jornada (1)
	Convenios de empresa de las Empresas Multiservicios.	Convenio Sectorial de Hostelería de Navarra.	Diferencia Horas	%	Convenios de empresa de las Empresas Multiservicios.	Convenio Sectorial de Hostelería de Navarra.	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 €
	MEDIAS		83 h.				-476 €		7.275 €

Fuente: Elaboración propia a partir de la comparativa de 4 convenios colectivos de ámbito de empresa para las categorías de camareras de piso y recepcionistas que aplican las empresas multiservicios que operan en Navarra y el Convenio de Hostelería de Navarra.

(1) Cálculo del Total Diferencias Anuales en euros de salario+Jornada

- En primer lugar, hemos traducido la diferencia de salario mensual a valores anuales e incluido los conceptos de vencimiento superior al mes, como las pagas extraordinarias.
- A continuación, hemos valorado en euros anuales las diferencias en las horas de jornada con la siguiente fórmula: coste hora convenio sectorial (cociente entre el bruto anual y las horas anuales) x horas que resultan de la diferencia entre la jornada de la Empresa Multiservicios y la fijada en el convenio sectorial.
- Finalmente, hemos sumado las dos cantidades que arrojan las diferencias totales.

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 establecido.
- Plus compensatorio de descanso semanal.
- Plus de Manutención.



- 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 son 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 **elevan 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.**

3.- Impacto de género. La brecha de la externalización.

El sello evita que todavía se eleven más 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 para las mujeres una diferencia de 8.164,29 euros al año menos que lo que perciben los hombres y afecta a 124.100 mujeres ocupadas en Navarra. **El sector de Hostelería de Navarra y en concreto la ocupación hotelera de camarera de pisos es un empleo 100% femenino, por tanto, esta brecha se ve incrementada** respecto a 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 los importes del Salario Mínimo Interprofesional.

A la brecha salarial de 8.164 euros que soportan las mujeres en Navarra de media habría que sumarle el impacto de la brecha que produce la externalización entre trabajos de igual valor realizados en una misma empresa y recogidos el mismo grupo profesional, que en el caso de las camareras de piso son otros 7.275 euros menos al año, por el único hecho de estar externalizada la actividad que desempeñan a una Empresa Multiservicios.

La UGT defiende en todos los convenios y para todas las categorías salarios mínimos por encima de 1.000 euros mensuales, para que se haga efectivo el reparto de la riqueza que desde distintas instancias políticas y empresariales no dejan de proclamar.

El Convenio de Hostelería de Navarra establece en todas las categorías no formativas salarios por encima de los 1.000 euros. Además, el convenio contempla pluses de trabajo que retribuyen con el mismo importe para todas las categorías y grupos profesionales, sin que su cálculo quede



condicionado a lo percibido por salario base. De esta forma, los pluses se articulan como una función reequilibradora para los salarios más bajos.

El **Sello de Compromiso con la calidad en el Empleo Turístico** beneficiaría mayoritariamente a las mujeres, al exigir la aplicación del convenio sectorial de Hostelería de Navarra, evitando diferencias salariales que, sin duda, ahondarían aún más la brecha de género de los salarios y de las futuras pensiones.

4.- 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 garantiza la percepción salarial de los convenios sectoriales y 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 en situaciones de Incapacidad Temporal, desempleo o jubilación. Puesto que todas ellas cotizan en función del salario percibido y aportan recaudaciones mínimas para sostenimiento del sistema, esta situación representa menores ingresos para las arcas de la Seguridad Social y la protección por desempleo. **El pago de las cotizaciones en base a unos salarios dignos, a la larga contribuye a sostener el sistema social y reducir los desequilibrios financieros del sistema de pensiones.**

Además, también tiene una repercusión en la propia economía de la comunidad a través de la ausencia de recaudación tributaria y por tanto de todos y todas las ciudadanas navarras.

5.- Otros beneficios:

5.1.- Beneficio para las empresas

- Es un mecanismo compromiso y de 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.



5.2.- 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.

5.3.- Posición más ventajosa en la solicitud de ayudas:

- La UGT ha trasladado a la Dirección General que la certificación de la empresa con el Sello otorgue mayor puntuación en procesos de concurrencia a proyectos o ayudas públicas relacionados con inversiones, mejora y renovación de los establecimientos turísticos, márketing, Empleo y Salud laboral, 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.

