



INFORME SECTOR DE HOSTELERÍA

Febrero 2022

“ ”

SECTOR HOSTELERÍA REGIÓN DE MURCIA

El presente documento tiene como finalidad reflejar el estado del sector en la Región, analizando la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras de la Región, así como evaluar el fraude en la contratación y el incumplimiento en materia laboral.

Más de 40.000
trabajadores/as
en la Región

Pérdida del
nivel
adquisitivo

Precariedad
laboral



1.- SITUACIÓN GLOBAL DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA

En el arranque de 2022, 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 mor de 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.

1.1.- Precarización: Parcialidad, temporalidad, fraude

- La parcialidad en Hostelería **roza el 30%** y duplica la tasa del conjunto de actividades.
- La parcialidad femenina se sitúa en entornos del 36-37% frente al 21-22% de los hombres.
- La temporalidad en Hostelería (36% de media, con picos trimestrales superiores al 40%) se sitúan por encima de la tasa del conjunto de actividades (26%) y del sector en la Eurozona (27%).
- > 20% de las regularizaciones del Plan ITSS por un trabajo digno 2018-2020 fueron en Hostelería.

1.2.- Por el desbloqueo de la negociación colectiva

El año 2022 arranca:

- Afrontando el desbloqueo de los 21 convenios territoriales vencidos antes del 31/12/2020 y la negociación de los 18 vencidos el 31/12/2021: 39 convenios sectoriales provinciales (75% del total) con negociación abierta que debe resolverse en el primer semestre.
- Los 10 convenios firmados en 2020-2021 -y 8 prorrogados demuestran que no hay excusas para abordar la negociación colectiva.

SITUACIÓN CONVENIOS COLECTIVOS HOSTELERÍA
SEGÚN AÑO FINALIZACIÓN VIGENCIA (Nº)

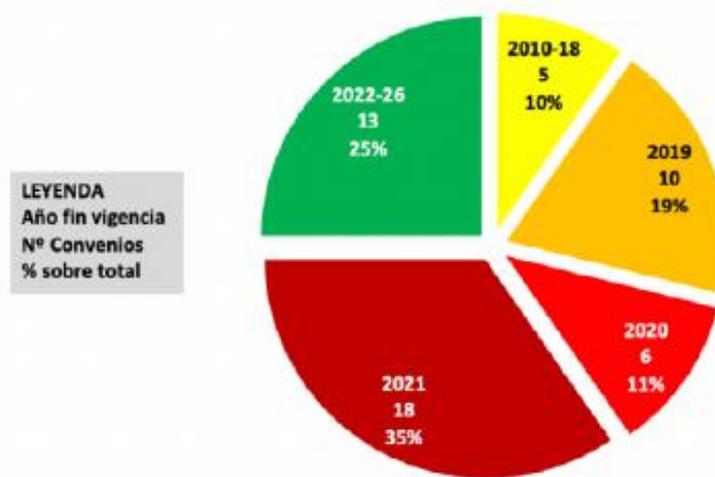


Gráfico 1.

Fuente: Federación Servicios CCOO

2.- SITUACIÓN DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN LA REGIÓN DE MURCIA

La Región, como el resto del país, somos optimistas y nos planteamos un escenario en el que se abren nuevas y mejores expectativas para aspirar a una gradual recuperación del turismo a lo largo de 2022.

Ya en el segundo trimestre de 2021, una vez iniciada la senda de la recuperación de la actividad turística en la región con una cifra total de 621.407 viajeros/as, que supone un porcentaje del 88,7% (77,4% a nivel nacional) de los registrados antes de la pandemia.

En términos de rentabilidad hotelera el valor promedio de la tarifa media diaria (ADR) se sitúa en 67,56€, lo que supone el 101,6% respecto al segundo semestre de 2019 (66,48€).

Respecto al empleo, según los datos de la EPA, el cuarto trimestre de 2021 constata un aumento del 17% en la hostelería, lo que supone 218.300 empleos más de los que había en el cuarto trimestre de 2020 en el conjunto del país.

En cuanto a tipo de contratación, en la región de Murcia el **48% de la contratación es temporal** y el **35% del personal trabaja a tiempo parcial**, frente a tasas medias del 25% y 16% respectivamente para el conjunto de la actividad económica del país, y del 39% y 29% respectivamente del sector.

El convenio lleva sin renovar desde 2011, iniciándose las negociaciones entre las partes en 2015. Durante estos años se han llevado a cabo más de 30 reuniones, consiguiendo actualización de las tablas salariales y ultra actividad del convenio en 2017 publicándose dicho acuerdo en el BORM.

En 2017 se inició la negociación de un nuevo convenio con la actualización del texto del mismo, consiguiendo avanzar en algunos puntos, llegando a un estancamiento en dos puntos clave:

SALARIO Y COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Las propuestas de la patronal de subida salarial inferiores a un 2% anual y su postura inamovible para retirar el complemento de Incapacidad Temporal, supuso la ruptura de las negociaciones en 2019, llevando a diversas movilizaciones del sector con convocatoria de huelga en Semana Santa que se tuvo que desconvocar debido a la crisis generada por el Covid-19.

Las conversaciones se volvieron a retomar en 2021, siendo infructuosas hasta día de hoy, provocado por el empeño de la patronal de ofrecer subidas salariales insuficientes a un sector que, debido al bloqueo de la negociación colectiva, estos años **ha perdido más de un 20% de poder adquisitivo** y su cerrazón por quitar el complemento de incapacidad temporal sin poner

un solo dato encima de la mesa justificando dónde está el problema del absentismo en la región para querer eliminar un derecho laboral en un sector tan precarizado.

En junio 2019, ambos sindicatos fueron convocados por José Albarracín, presidente de la CROEM, para mediar y llegar a un acuerdo. En la reunión se facilitó a los sindicatos los datos de **absentismo laboral del sector en la región, 3.4%, 2 puntos por debajo de la media nacional**. Un dato que confirma que NO existe en la región ningún problema para querer eliminar este derecho.

2.1.- Comparativa Convenio Hostelería Región De Murcia, Alicante y Almería

Desde CCOO y UGT, hemos hecho un estudio de los convenios del sector de las provincias costeras limítrofes con la Región.

- MURCIA

El convenio de Hostelería de la Región de Murcia, data del año 2008, con la única revisión del mismo, efectuada en 2017, cuando se realizó la revisión de las tablas salariales para los años 2017 y 2018.

La clasificación profesional de convenio de Hostelería de la Región de Murcia está dividida en 6 áreas funcionales, cada una de ellas en 4 grupos profesionales con 210 categorías distintas, de las cuales **148 solo están percibiendo el SMI, 13500€**, las restantes coinciden con categorías profesionales de Jefes, áreas funcionales de Hoteles de 4 y 5 estrellas o casinos, siendo la categoría con **remuneración más alta** la correspondiente a jefe de sala/restaurante de Hoteles de 4-5 estrellas con un total de **15.930€**.

- ALICANTE

El convenio de la provincia de Alicante se encuentra actualmente prorrogado, con las tablas salariales vigentes del año 2020. Actualmente se encuentra en proceso de negociación.

La clasificación profesional del convenio está dividido en tres tipos de establecimientos, cada uno de ellos a su vez en 6 niveles, lo que da lugar a un total de 18 categorías profesionales, de las cuales, **la retribución más baja percibe un salario anual mínimo de 16.155 €**.

- ALMERÍA

El convenio de la provincia de Almería se encuentra actualmente prorrogado, con las tablas salariales vigentes del año 2020, se encuentra en proceso de negociación.

La clasificación profesional del convenio está dividida en 6 niveles profesionales, de las cuales, la retribución más baja percibe un salario anual mínimo de 13500€ para aprendiz, actualmente en desuso, siendo por tanto **la retribución de nivel V la más baja ascendiendo a 15.075€**



Gráfico 2
Fuente: Elaboración propia

Dicho estudio supone un agravio comparativo para las personas trabajadoras del sector en la Región de Murcia, viendo como las provincias limítrofes tienen condiciones económicas muy superiores a las de la Región.

Las categorías más utilizadas en el sector, son las de camareros/as y cocineros/as, ahí encontramos nuevamente una gran brecha entre las tres provincias, donde apreciamos que por la realización del mismo trabajo la diferencia salarial es muy alta.

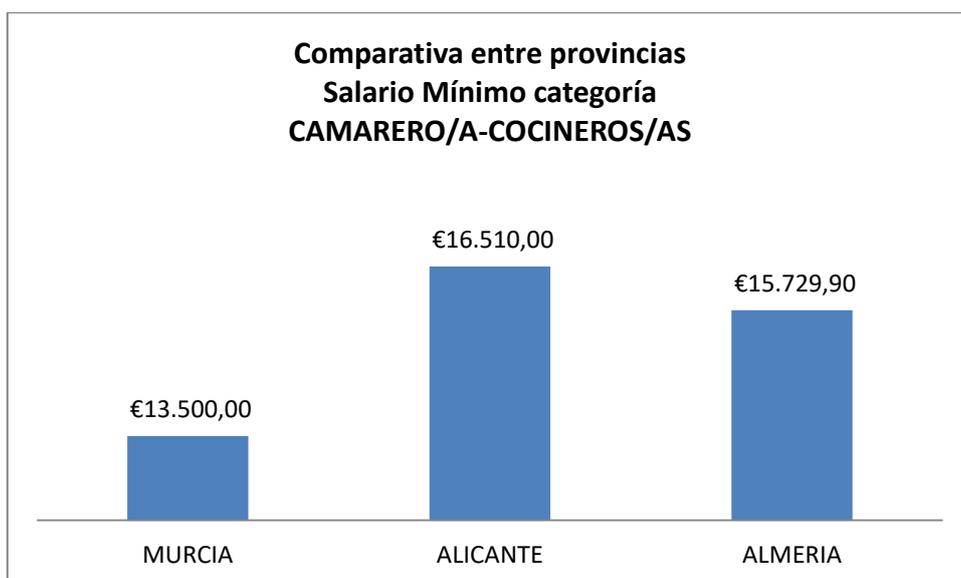


Gráfico 3
Fuente: Elaboración propia

Así mismo, podemos destacar la brecha que existe entre las categorías que más retribución salarial perciben entre dichas provincias.

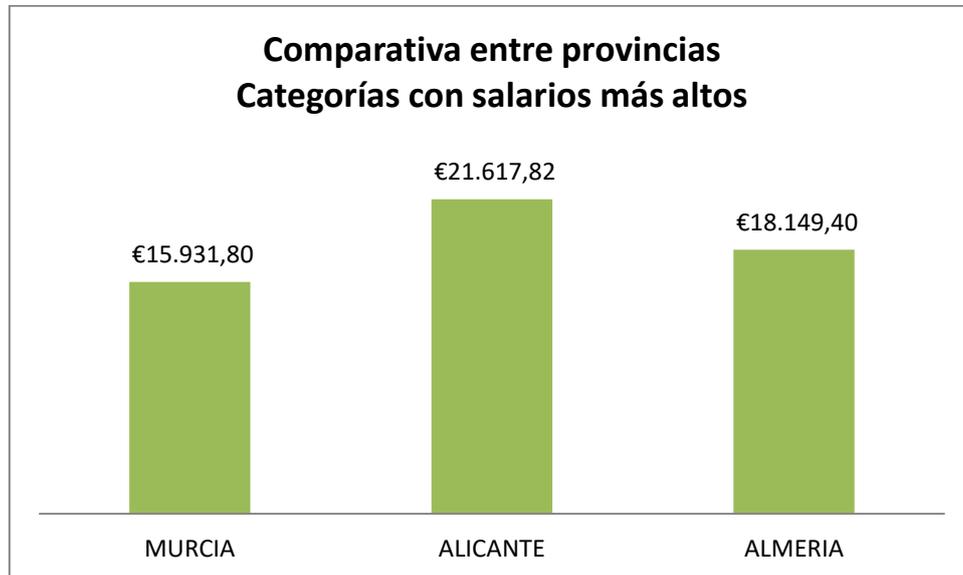


Gráfico 4
Fuente: Elaboración propia

2.2.- Análisis de resultados: encuesta para trabajadores/as y ex trabajadores/as del sector de la hostelería en la Región de Murcia

La finalidad de la encuesta realizada entre los meses de septiembre-diciembre de 2021, es tener información de primera mano acerca de la situación laboral de los trabajadores/as y ex trabajadores/as del sector, conocer en profundidad las condiciones laborales que viven en su día a día, el alcance de la crisis pandémica, tipos de contrato, jornadas y respeto de los derechos reconocidos en la legislación vigente.

2.1.1.-METODOLOGÍA

En este apartado se describe la metodología empleada tanto para la recogida de información como para su análisis, así como los objetivos específicos del estudio realizado.

Con relación al primer aspecto mencionado, la información de partida de este estudio proviene de la realización de una encuesta a una muestra de trabajadores/as y ex trabajadores/as del sector, a través de nuestra base de datos sobre afiliación y representación, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado difundido a través de nuestros medios de comunicación con la afiliación.

2.1.2.- PERFIL ENCUESTADOS

El perfil de las personas encuestadas es que trabajan o han trabajado en alguna ocasión en el sector de la hostelería en la Región de Murcia, a los cuales hemos llegado a través de la afiliación y de la representación sindical.

Ascendiendo la participación a un **total de 1150 personas encuestadas**.

2.1.2.- ENCUESTA

La encuesta cuenta con un total de 13 cuestiones:

- NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO
- SOY TRABAJADOR/A
- HE SIDO TRABAJADOR/A, HACE:
- TENGO FAMILIARES-AMIGOS/AS TRABAJANDO EN HOSTELERIA
- TIPO DE CONTRATO
- NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE MI CONTRATO
- NÚMERO DE HORAS REALES SEMANALES QUE HAGO
- COBRO/COBRABA DINERO FUERA DE NÓMINA
- ¿CUÁNTO HAS COBRADO ESTANDO EN ERTE?
- ¿DISFRUTAS DE LOS 2 DÍAS DE DESCANSO SEMANAL QUE ESTABLECE EL CONVENIO?
- ¿DISFRUTAS DE LOS 31 DÍAS NATURALES DE VACACIONES CADA AÑO?
- ¿CON QUE CATEGORÍA PROFESIONAL ESTÁS CONTRATADO/A?
- ¿HACES FUNCIONES DISTINTAS A LAS DE TU PUESTO DE TRABAJO?

Mediante las cuales hemos obtenido lo siguientes resultados:

- TIPO DE CONTRATO

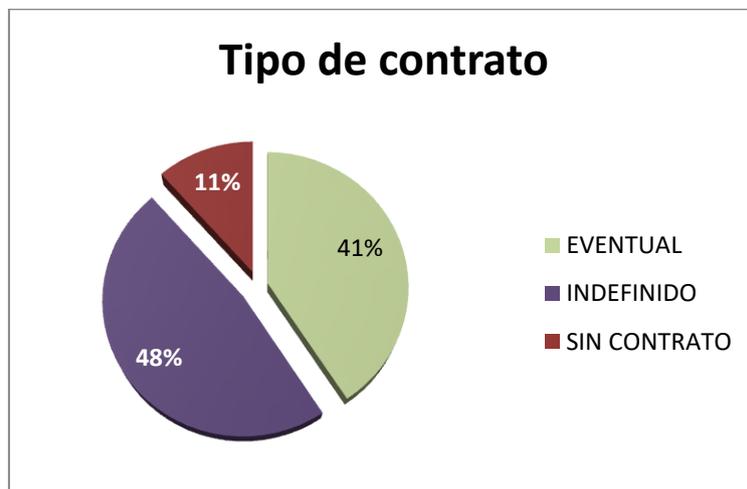


Gráfico 5

Fuente: Elaboración propia

Sólo el 48% de los encuestados tienen un contrato indefinido, con un 52% restante con contrato eventual o sin contrato.

- NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE MI CONTRATO vs NÚMERO DE HORAS REALES SEMANALES QUE HAGO



Gráfico 6

Fuente: Elaboración propia

La media de parcialidad de los encuestados es de 28,8h semanales, ascendiendo la media de horas reales trabajadas a más de 40 semanales.

- COBRO/COBRABA DINERO FUERA DE NÓMINA

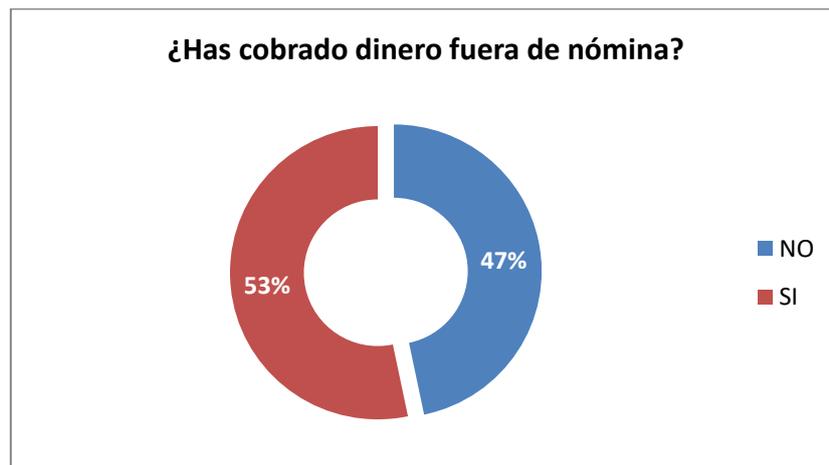


Gráfico 7

Fuente: Elaboración propia

Más de la mitad de las personas encuestadas perciben retribuciones salariales fuera de nómina, lo que supone un **fraude a las personas trabajadoras, a la Seguridad Social y Agencia Tributaria.**

- ¿CUÁNTO HAS COBRADO ESTANDO EN ERTE?



Gráfico 8
Fuente: Elaboración propia

El fraude detectado anteriormente ha tenido un grave perjuicio económico en las percepciones de la prestación por desempleo de las personas trabajadoras que han sido incluidos en algún ERTE, siendo afectadas el 34% de las personas encuestadas gravemente perjudicadas al recibir una prestación inferior a los 300€ y el 14% al no haber sido incluido en uno.

- ¿DISFRUTAS DE LOS 2 DÍAS DE DESCANSO SEMANAL QUE ESTABLECE EL CONVENIO?



Gráfico 9
Fuente: Elaboración propia

Respecto a los derechos laborales en materia de descanso semanal, es común el incumplimiento del mismo marcado en el convenio colectivo, siendo el 53% de las personas encuestadas las que lo sufren y descansando un único día a la semana.

- ¿DISFRUTAS DE LOS 31 DÍAS NATURALES DE VACACIONES CADA AÑO?

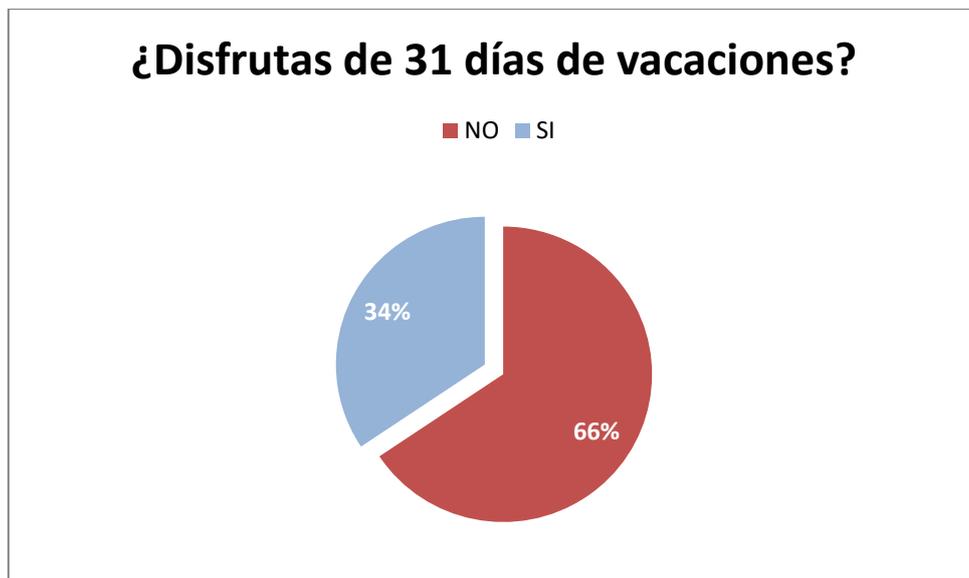


Gráfico 10
Fuente: Elaboración propia

Sólo el 34% de las personas encuestadas disfrutan de 31 días de vacaciones recogidos en el convenio colectivo.

2.1.3.- CONCLUSIONES

Este estudio refleja la realidad del sector de la hostelería en la Región, en el que predomina la precariedad, la temporalidad, la parcialidad y el fraude en la contratación, así como el incumplimiento de los derechos de los trabajadores/as, cada día más castigados por la pérdida de poder adquisitivo y con un agravio comparativo con nuestros vecinos limítrofes de Almería y Alicante.

Desde la Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT seguiremos denunciando las condiciones del sector y lucharemos para mejorarlas.

BASTA DE PRECARIEDAD EN HOSTELERÍA

