

SEPTIEMBRE 2023 - N.º 15

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL



La Hostelería **un sector rentable para el empresariado y precario para la clase trabajadora**

ÁNGELA SÁNCHEZ GARCÍA



La hostelería

**un sector rentable para el empresariado
y precario para la clase trabajadora.**

ÁNGELA SÁNCHEZ GARCÍA
Secretaría de Formación de CGT

El sector de la hostelería y restauración en nuestro país ocupa a buena parte de las trabajadoras y trabajadores. A nadie se le escapa que este sigue siendo, cada vez más, uno de los motores de nuestra economía. Con la pandemia se produjo un parón importante, pero tras esta y a lo largo del 2022 se recuperó el turismo internacional, aumentando de manera considerable el

alojamiento y la entrada de turistas extranjeros, llegando a 72 millones este último año. De este modo, la previsión de crecimiento es del 7 % en el año 2023, según el propio secretario general de la Confederación Empresarial de Hostelería de España, Emilio Gallego. Al mismo tiempo que se cierran pequeños bares tradicionales, se abren grandes locales adaptados a nuevas formas de consumir.



Según Cristina Galindo, «la robusta recuperación del turismo del pasado año fue uno de los principales motores de la economía española»¹; lo que supuso un 12,2 % del PIB en el año 2022, según palabras del secretario de Exceltur José Luis Zoreda. Mientras tanto, la patronal llora con un ojo, pues no deja de pedir al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo mayores ventajas en el reparto de los fondos de recuperación de la Unión Europea.

Sin embargo, en el terreno laboral se aprecia una vuelta de tuerca más sobre las personas empleadas con la negociación de los convenios provinciales. El propio secretario general de la Confederación Empresarial de Hostelería de España indica que «la posibilidad de un aumento salarial debería ir ligada a factores de productividad y flexibilidad de la jornada laboral que buscan las nuevas generaciones que se incorporan al mercado».

El año 2021 se cerró con 1,4 millones de personas trabajando en el sector y en septiembre de 2022 la cifra se aproximó a 1,8 millones de personas afiliadas a la Seguridad Social, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Pero debemos detenernos en el tipo de empleo que genera el sector. Buena parte del mismo es de naturaleza parcial enfocado al trabajo estacional de periodos vacacionales, es decir, contrataciones a media



¹ Galindo, C. (18/01/2023). El turismo español exhibe su optimismo en Fitur: se propone batir todos los récords en 2023. El País. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2023-01-18/el-turismo-espanol-exhibe-su-optimismo-en-fitur-se-propone-batir-todos-los-records-en-2023.html>

jornada o por horas que luego se alargan mágicamente para sacar el trabajo adelante. Horas de más que no se cobran y que se regalan a la empresa. Se trata de un empleo en el que muchos servicios son externalizados con salarios más bajos que los estipulados por el convenio (sirva de ejemplo el caso de las camareras de piso en numerosos hoteles, con una ingente carga de trabajo, realizando lo que tradicionalmente se ha llamado *trabajo a destajo*) o bien se realiza en establecimientos abiertos solo en temporada alta. Ni qué decir de los contratos mal regulados, estando bastantes personas trabajadoras en sus puestos de trabajo hasta 10 horas o más, con contratos declarados de 4, 6 u 8 horas a lo sumo. Horas extras efectuadas sin cobrar un día sí y otro también. Solo dándonos una vuelta por restaurantes y bares comprobamos que, en más de la cuenta, el fraude en la contratación se convierte en norma. La magnitud de ilegalidades es tal que la inspección de trabajo no tiene recursos suficientes para poder abordarlo.

Además, son las personas inmigrantes quienes en mayor medida participan de este nicho de trabajo, el de la hostelería y restauración, sencillamente porque son más vulnerables a la hora de ser contratadas y tienen menor capacidad de negociación. Hay empresarios que abusan sin contemplaciones y exprimen sin pudor a esa clase obrera que necesita seguir sobreviviendo. Sueldos de miseria y jornadas interminables. La palabra esclavitud se queda cerca de este tipo de contratos.

Una lucha para recordar y aprender de ella: CGT gana el pulso a la empresa Hoteles Playa tras un proceso laberíntico en los tribunales

En el periódico *Rojo y Negro* del mes de octubre de 2022 se nos detallaba pormenorizadamente la lucha que han llevado los dos comités de empresa, conformados por CGT, con 9 personas delegadas en el hotel Almuñécar Playa y otras siete en el hotel Playacálida, todos localizados en Almuñécar. Tras diez años de litigios en los tribunales, la plantilla consiguió cobrar los atrasos adeudados por la empresa, también



los atrasos e intereses de demora correspondientes a la subida salarial, nada menos que del 2011, ordenada por una sentencia judicial.

Esta sentencia dio la razón a los trabajadores y trabajadoras tanto en la petición de la subida adeudada como en los intereses de demora anuales que se habían ocasionado, además de condenar a la empresa por el pago de parte de las costas del juicio. Concluyó así una larga lucha emprendida por los comités de empresa de los dos hoteles, cuyos miembros son de CGT.

La cifra de la deuda abonada a estos 99 trabajadores y trabajadoras ascendía a cerca de 200.000 euros. En torno a 103.000 euros se deben a la subida que la empresa no quiso aplicar en su momento y el resto son los intereses de demoras anuales de siete años (correspondientes a un 10 % anual). En su momento, la plantilla, mediante el gabinete jurídico de CGT Costa Granada, presentó una demanda judicial solicitando la aplicación de la subida del 3,25 % para el año 2011 en base al

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería. Esta subida fue rechazada por la empresa, que intentó realizar un procedimiento de descuelgue salarial del convenio, tal y como estaba haciendo en otras provincias donde está implantada. Dicha pretensión fue desestimada por la Comisión Paritaria del convenio, en fecha de 7 de marzo del 2011, y posteriormente por el Juzgado de lo Social número 1 de Motril.

Tras el procedimiento de descuelgue, CGT planteó un conflicto colectivo ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, donde reclamaban que se cumpliera el Convenio Colectivo y las tablas salariales vigentes en ese momento y en sus justos términos. En dicha sentencia se señalaba el pago a las personas trabajadoras de la diferencia salarial que debía haber abonado la empresa en comparación con las tablas publicadas y las cantidades realmente percibidas, así como el incremento del 10 % en concepto anual de demora. En el 2012

«Se trata de un empleo en el que muchos servicios son externalizados con salarios más bajos que los estipulados por el convenio».



CGT denuncia el incumplimiento, gana la demanda, la empresa recurre y, tras varias denuncias y juicios, CGT logra su objetivo en 2022. ¿Cómo se ha llegado hasta aquí?

Al margen de la reivindicación de CGT, en el 2013, CC.OO. y UGT firmaron un acuerdo de bajada de salarios en el resto de hoteles donde eran mayoritarios. Un acuerdo que CGT recurrió, denunció y ganó. El argumento de la empresa y de los dos sindicatos firmantes se basaba en que era debido al descuelgue que se había firmado en el resto de las provincias donde Hoteles Playa tenía presencia. Solo faltaba que *los numantinos* de Almuñécar y Málaga se sumaran al acuerdo firmado.

Cuando la empresa percibió que el TSJ iba a dictaminar que tendrían que pagar un 20 % de subida salarial a las personas eventuales y un 6 % a las fijas, intentó aplicar un ERE para despedir a todas las camareras de todos los hoteles de todo el estado (incluidas las camareras del Almuñécar Playa), con la pretensión de externalizar este servicio a otra empresa. Mientras, los hoteles que permanecían abiertos todo el año planeaban abrirlos solo en temporada alta, con el consiguiente miedo generado en la plantilla.

Con la sentencia en la mano, la que CGT había ganado —incluyendo la de la Audiencia Nacional—, la empresa estaba obligada a pagar a las personas trabajadoras 8 millones de euros. En unas negociaciones a nivel estatal, en la que estaban presentes el resto de las provincias,



la presión de la empresa se intensificó y propagó el miedo entre la plantilla: *miedo a quedarse en la calle*. Esta situación forzó una transacción en la que se daba validez a ese acuerdo ignominioso, pero el abogado de CGT se negó a firmarlo. Aun así, los comités de los dos hoteles de Almuñécar se vieron forzados a firmarlo.

En el 2015 la empresa empezó a presionar individualmente a la plantilla, ofreciéndoles pagar el 2,65 %, en vez del 3,25 %, y aunque CGT se opuso, una pequeña parte de los trabajadores y trabajadoras del Playacálida aceptaron la cantidad más baja, del 2,65 %, asesorados por UGT. Toda la plantilla del Almuñécar Playa resistió exigiendo el 3,25 % que marca el Convenio y ratificó el Juzgado, y se presentó una denuncia por parte de 103 trabajadores y trabajadoras de la plantilla junto a CGT. Posteriormente, el juez sacó arbitrariamente de la denuncia a 4 de ellos, quedando en 99 denunciados, y estos 99 siguieron exigiendo la subida del 3,25 %, que era lo ganado en sentencia previa. Se negaron a firmar ningún papel que dijera lo contrario. La empresa continuó recurriendo y recurriendo y los trabajadores y trabajadoras, asesorados por CGT, siguieron negándose a dar su brazo a torcer.

En octubre de 2019, y tras una sentencia anterior de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia con sede en Granada, de fecha de 4 de julio de ese

«Han sido diez años de batalla legal en los juzgados en los que los comités de empresa de CGT no se han rendido, manteniendo el pulso con la empresa que ha intentado alargar al máximo el procedimiento con distintos recursos y juicios».



mismo año, el juzgado motrileño dio la razón a las 99 personas trabajadoras y estimó la demanda interpuesta por CGT contra la empresa Grupo Hoteles Playa S. A. sobre la reclamación de cantidad, condenando a la empresa a abonar a los actores implicados las cantidades solicitadas. Este mismo juzgado ratificó una vez más la condena, imponiendo a la empresa el abono del 10 % de demora en cada anualidad.

Esta historia laberíntica tiene su desenlace en 2022, fecha en la que definitivamente la empresa termina por pagar a los trabajadores todo el dinero que se les adeudaba. Han sido diez años de batalla legal en los juzgados en los que los comités de empresa de CGT no se han rendido, manteniendo el pulso con la empresa que ha intentado alargar al máximo el procedimiento con distintos recursos y juicios, «denostando a los miembros del Comité de Empresa y a CGT, intentando quitarles credibilidad»; diciendo que aburrirían a los comités de CGT mediante demandas y recursos. Cosa que, como se ha demostrado, no han logrado.



Un poco de historia de CGT en la cadena hotelera en Almuñécar

CGT entró con fuerza en los Hoteles Playa en 2004, primero en Almuñécar Playa (antes perteneciente a la cadena Meliá): la plantilla se movilizó, se afilió a CGT y promovieron elecciones en el 2005, ocupando el comité de empresa casi en su totalidad (5 delegados/as) y, en elecciones sucesivas, en su totalidad (9 delegados/as). Seguidamente, en el 2006, CGT entró en el comité del Playacávida de Almuñécar tras las movilizaciones de apoyo a las personas trabajadoras despedidas, promovidas por nuestro sindicato.

En el año 2006, la empresa hoteles Playa vende el hotel Almuñécar Playa, pero se queda con el alquiler del mismo. Desde los comienzos la lucha ha sido larga: la empresa pretendió entonces cerrar el hotel «para hacer reformas» y el comité de CGT llamó a la movilización llegando a acuerdos con la empresa y consiguiendo que las personas que eran fijas discontinuas pasasen a ser fijas. La lucha, desde entonces, ha sido constante: denunciando las horas extra, los contratos ilegales, la realización de estudios psicoso-

ciales, de prevención de riesgos, etc.. También exigiendo el cumplimiento del convenio de Granada: Hoteles Playa, una y otra vez, ha presionado para que se aplicase el convenio de Almería (la empresa tenía allí su sede central), más beneficioso para ella. Una lucha permanente.

Pero la lucha de CGT no acaba aquí. Se sigue reivindicando que se respeten los días de descanso, la supresión de las horas extras, los derechos a las vacaciones y los derechos de las parejas de hecho, por ejemplo. Y CGT sigue denunciando cuando estos derechos están amparados por el convenio provincial. Es una vigilancia constante para que se respete a los trabajadores y trabajadoras de la hostelería. La fuerza y la persistencia en la defensa de nuestros derechos nos da la razón. Es necesaria la formación en derechos laborales para poder reivindicar salarios y condiciones dignas de trabajo. Es preciso formarse, reivindicar y luchar. No hay otro camino, ni soluciones mágicas².



² Información obtenida mediante entrevista a Antonia López Martín y Francisco Castillo Alabarce, presidentes de CGT de los respectivos comités de empresa de los dos hoteles de la cadena Hoteles Playa en Almuñécar

LA BRECHA

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual de la Secretaría de Formación Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

