

Grupo de Concejales Unidas Podemos Izquierda Unida

MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL UNIDAS PODEMOS IZQUIERDA UNIDA ALCALÁ DE HENARES AL PLENO ORDINARIO DEL 19 DE OCTUBRE DE 2021 RELATIVA A LA CREACIÓN DEL “DISTINTIVO CIUDAD DE ALCALÁ DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES” PARA ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERIA.

Doña Teresa López Hervás portavoz del Grupo Unidas Podemos Izquierda Unida en el Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Henares, en nombre y representación de los mismos y al amparo de lo establecido en la normativa aplicable, vienen a formular para su debate y aprobación la siguiente:

MOCIÓN

Exposición de Motivos:

En España los sectores de la hostelería, restauración y hospedaje cada vez adquieren mayor relevancia e importancia en la economía y generación de empleo.

El sector de la hostelería aporta más del 7% del PIB español, del cual aproximadamente el 5,5% proviene de los servicios de restauración y el 1,5% restante de los servicios de alojamiento.

Al final del segundo trimestre de 2021 había 1.443.100 trabajadores empleados en el sector de la hostelería en España, lo que representa un 7% del total de la ocupación (19.671.700), estamos ya en el sector en cifras cercanas al nivel de ocupación anterior a la pandemia.

De los mencionados 1.443.100 trabajadores empleados en el sector, se dividen en los 288.500, que trabajan en servicios de alojamiento, y el 1.154.600 restante, en servicios de restauración.

El desempleo en el sector se ha reducido considerablemente en lo que va de año, pero no hay que olvidar que aún quedan 143.600 trabajadores afectados por ERTE en la hostelería, aunque sea una circunstancia que se está reduciendo a un ritmo rápido en los últimos meses.

Se puede decir que son sectores pujantes en cuanto a su volumen de negocio y creación de empleo, pero también son sectores caracterizados laboralmente por la alta temporalidad, precariedad y vulneración de los derechos de los trabajadores.

La tasa de empleo temporal en el sector de la hostelería se sitúa en el 31% (350.900 personas) en total y en un 33% entre las mujeres del sector

(202.700), según datos de CCOO, unos porcentajes que superan la media del conjunto de actividades, donde la temporalidad se sitúa en el 25% y la femenina, en el 28%.

La hostelería es un sector que, comparándolo con otros sectores económicos y de mercado laboral, se caracteriza por alta temporalidad y estacionalidad, ritmos de trabajo muy rápidos, altísima incidencia de enfermedades profesionales baja sindicación y reducida negociación colectiva de las condiciones laborales.

Es un sector donde cada vez se presta más atención a ofrecer un buen servicio al cliente, alcanzando niveles de excelencia, potenciado desde las organizaciones empresariales e instituciones públicas el alcanzar alta calidad en producto y servicio. Lo cual contrasta con la alta precariedad que sufren los trabajadores del sector.

Según el INE la hostelería es el sector con mayor número de horas extras realizadas y no abonadas a los trabajadores. Un sector en el que se produce, con demasiada frecuencia, la realización de trabajos sin contrato laboral, descontrol horario de la jornada de trabajo, contrataciones por una categoría profesional inferior al trabajo que se realiza... Por el contrario, son muchos los empresarios hosteleros que realizan correctamente su labor, profesionalidad y respeto a la normativa laboral vigente y los derechos de los trabajadores.

Los empresarios hosteleros que cumplen con la legislación laboral encuentran una competencia desleal, inmoral e ilegal, en aquellos empresarios que abaratan sus costes de personal mediante la precarización de las condiciones laborales y vulneración de los derechos de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el trabajo digno es esencial para el bienestar integral de las personas. Por ello, es un objetivo y obligación social el velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales, así mismo incentivar al sector empresarial en la implementación de políticas de responsabilidad social.

Distintas instituciones públicas, desde el Ministerio, a comunidades autónomas y ayuntamientos, han creado y potenciado distintivos de calidad a aquellas empresas que ofrecen un buen servicio y producto a los consumidores, pero no hay referentes de distintivos que ensalcen el buen trato y respeto de las condiciones laborales de los trabajadores.

Pensamos que, al igual que una persona que quiere consumir servicios de hostelería tiene en consideración ciertos distintivos de calidad que le hablan del producto y servicio de tal establecimiento, de igual modo, tendrá en consideración que ese establecimiento tenga un distintivo que le informe que en ese establecimiento los derechos de los trabajadores son respetados.

Alcalá de Henares, podría ser una localidad pionera en crear el "Distintivo Ciudad de Alcalá de buenas prácticas laborales". Una distinción otorgada por una comisión en la haya representación municipal, empresarial y sindical.

Por todo ello proponemos llegar al siguiente acuerdo.

ACUERDO

La creación de un distintivo municipal que identifique y ponga en valor a aquellos establecimientos de hostelería que demuestren buenas prácticas laborales.

El distintivo podría llamarse "Distintivo Ciudad de Alcalá de buenas prácticas laborales", pero se podría adoptar otro nombre que se considere más atractivo, manteniendo su significado.

Las empresas que recibieran este distintivo podrían lucirlo en sus establecimientos y contarían con la difusión y publicidad de haber recibido dicho distintivo. Además, se le podrían añadir ventajas como recibir asesoramiento municipal para mejorar en este aspecto y formar parte de un folleto municipal monográfico en el que aparezcan las empresas que cuenten con el "Distintivo Ciudad de Alcalá de buenas prácticas laborales", al cual se le podría dar difusión en las Oficinas de Turismo, en FITUR y en todas las vías de publicitación municipal.

Este sería un distintivo temporal, que se renovarían anualmente en una gala al efecto, y sujeto al cumplimiento de las condiciones para adquirir dicha mención.

Las empresas que quieran optar al "Distintivo Ciudad de Alcalá de buenas prácticas laborales" deberán aceptar el que se realicen inspecciones periódicas en las que se compruebe:

- La legalidad y la formalidad de la contratación de empleados.
- Las prestaciones laborales y las condiciones generales de trabajo de sus empleados, en cuyos contratos ha de corresponder la categoría profesional con la labor que realizan.
- Control efectivo de horario laboral con sistema de control de fichaje.
- Cumplimiento de la normativa en materia de seguridad e higiene aplicable para los centros de trabajo.
- Respeto efectivo a la igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo y la inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos socialmente vulnerables.

- Cumplimiento de los programas de capacitación y adiestramiento de sus empleados de acuerdo con la legislación aplicable.

Alcalá de Henares, 11 de octubre de 2021

Fdo.: D^a Teresa López Hervás
Portavoz del Grupo Unidas Podemos IU
Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Henares