

STRONGER HOSPITALITY:

Fortalecer la Capacidad
Sindical para un Diálogo
Social Próspero

Recomendaciones
para la acción

20
25

HAND
BOOK



TABLA DE CONTENIDO

Introduction	4
AUMENTO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL Y LA CAPACIDAD INTERNA	6
1. Garantizar el acceso a la información a los trabajadores del sector de la hostelería y el turismo	7
Práctica nº 1: Contratos más transparentes para trabajadores migrantes (Francia)	9
2. Formación de sindicalistas sobre las particularidades del sector de la hostelería y el turismo	10
3. Invertir en formación para impulsar la sindicación	11
Práctica nº 2: Fortaleciendo la implicación sindical entre los estudiantes de hostelería (Dinamarca)	13
4. Proporcionar empleo estable a los jóvenes trabajadores del sector de la hostelería y el turismo	15
Práctica nº 3: Empoderamiento de los jóvenes trabajadores mediante campañas sindicales (Reino Unido)	16
Práctica nº 4: Creación de un movimiento sindical juvenil digital (Países Bajos)	18
AUMENTO DE LA CAPACIDAD Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN	19
5. Coordinar estrategias de negociación para aumentar el poder sindical	20
6. Incorporar nuevos temas en las agendas sindicales e intercambiar buenas prácticas en contextos nacionales	21
Práctica nº 5: Un sindicato promueve con éxito el reconocimiento del cambio climático en las condiciones laborales y la negociación colectiva, y comparte esta práctica con otros centros de trabajo (Croacia)	22

7. Compartir buenas prácticas en el ámbito internacional y desarrollar la cooperación transfronteriza entre sindicatos.....	23
Práctica nº 6: Cooperación sindical transfronteriza para una movilidad justa (Croacia/Macedonia del Norte)	25
8. Abordar el “dumping contractual”	26
9. Armonizar el contenido de los convenios colectivos del sector de la hostelería y el turismo con las características y necesidades específicas de la fuerza laboral del sector.....	27
Práctica nº 7: Fortalecimiento de la protección de los trabajadores estacionales mediante cláusulas de renovación (Francia).....	29
10. Mejorar la transparencia en la regulación del tiempo de trabajo mediante convenios colectivos en el sector de la hostelería y el turismo.....	31
Práctica nº 8: Monitorización del tiempo de trabajo con tarjetas de trabajo digitales (Grecia)	32
Práctica nº 9: Negociación a nivel de empresa para una jornada laboral flexible y justa (Bélgica)	34
11. Establecer acuerdos marco supranacionales	36
Práctica nº 10: Promoción de los derechos de los trabajadores mediante acuerdos transnacionales (uita).....	37
ABOGAR POR EL FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	38
12. Luchar contra el trabajo nodeclarado y subdeclarado.....	39
13. Promocionar la negociación colectiva con múltiples empleadores, sectorial y territorial.....	40
Práctica nº 11: Negociación sectorial y territorial para un bienestar inclusivo (Italia).....	41
14. Apoyar a las organizaciones patronales y confiar en la relación entre sindicatos y empleadores.....	43
15. Eliminar barreras para la afiliación sindical	44

Este manual es el resultado de las actividades de investigación y desarrollo de capacidades iniciadas a principios de 2024 en el marco del proyecto una Hostelería más Fuerte (en adelante: “el Proyecto”), coordinado por la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT) y financiado por la Unión Europea.

En consonancia con los principales objetivos del proyecto (es decir, fortalecer el diálogo social en el sector de la hostelería y el turismo, y reforzar la capacidad de los sindicatos de este sector para abordar los diversos retos a los que este se enfrenta), investigadores de ADAPT (Asociación de Estudios Internacionales y Comparados en el ámbito del Derecho Laboral y las Relaciones Laborales) y CELSI (Instituto Centroeuropeo de Estudios Laborales), contratados como expertos externos, llevaron a cabo una exhaustiva investigación documental y de campo durante el bienio 2024-2025. Su trabajo tuvo como objetivo reconstruir el marco institucional de las relaciones laborales e identificar los principales retos para el diálogo social en el sector de la hostelería y el turismo europeos. Se prestó especial atención a doce Estados miembros de la UE, con el fin de describir el estado actual de la actividad sindical y la dinámica de la negociación colectiva.

Se profundizó posteriormente en los principales hallazgos de la investigación mediante investigaciones de campo, incluyendo entrevistas semiestructuradas con sindicalistas nacionales y expertos en relaciones laborales. Estas entrevistas tuvieron

como objetivo contextualizar los resultados y enriquecerlos con información y perspectivas de primera mano. Además, las conclusiones se debatieron de manera colectiva durante dos seminarios web en línea (enero de 2024 y marzo de 2025), así como en talleres presenciales con actores clave en Praga (abril de 2024) y Lárnaca (abril de 2025), y en la conferencia final organizada en paralelo al Congreso de la EFFAT en Valencia (noviembre de 2024). Estos eventos también ofrecieron la oportunidad de presentar y comparar buenas prácticas en diálogo social y negociación colectiva más allá del área de investigación inmediata.

Como resultado de estas actividades de investigación y diálogo, realizadas como observadores privilegiados, se elaboraron recomendaciones específicas dirigidas a los sindicalistas del sector de la hostelería y el turismo. Estas directrices se formularon en estrecha colaboración con la EFFAT, con el objetivo de proporcionar una herramienta práctica y empoderadora para abordar los principales desafíos del sector y fortalecer el papel del diálogo social y la negociación colectiva. Las áreas prioritarias de intervención identificadas como claves son las siguientes:

- Aumentar la afiliación y respaldar la capacidad interna de los sindicatos;
- Fortalecer la negociación colectiva en todos los niveles pertinentes, principalmente mediante el aumento de la capacidad de negociación de los

sindicatos y la extensión de su cobertura;

- Reforzar el diálogo social a nivel nacional (p. ej., promoviendo reformas legislativas que apoyen la negociación colectiva).

Para cada área de intervención, se describe a continuación una serie de acciones que los sindicatos pueden promover para alcanzar los objetivos claves identificados. Para ilustrar concretamente las posibles estrategias de desarrollo, las recomendaciones se acompañan de ejemplos concretos de prácticas de diálogo social relacionadas con los principales temas surgidos de la investigación. Estas prácticas se seleccionaron principalmente para: (1) reforzar los mensajes de las recomendaciones; (2) destacar los ejemplos prácticos y las perspectivas compartidas por las personas entrevistadas durante la fase de

investigación de campo; y (3) presentar prácticas potencialmente replicables, adaptadas según sea necesario a otros contextos nacionales. Se identificaron mediante el análisis de bibliografía científica y literatura gris, así como mediante debates con las partes interesadas durante los seminarios web y talleres mencionados¹. En las siguientes páginas se presentan las principales recomendaciones que deben promoverse en cada área temática clave de intervención.

¹Cabe señalar que el número de recomendaciones y prácticas también refleja las limitaciones en términos de extensión de este manual, como se describe en la DoA del proyecto.

AUMENTO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL Y LA CAPACIDAD INTERNA

Las recomendaciones para aumentar la afiliación sindical pueden estructurarse en torno a los siguientes puntos:



Los sindicatos existentes que operan en el sector de la hostelería y el turismo se enfrentan a dificultades para establecer contacto y generar confianza entre los trabajadores, debido a la alta rotación de personal y a una proporción significativa de contratos atípicos, trabajadores jóvenes y trabajadores migrantes.



Dada la baja densidad sindical en el sector, en parte atribuible a las características específicas de la mano de obra, los sindicatos también deberían procurar tener presencia en centros de trabajo no sindicados mediante actuaciones específicas (p. ej., impartiendo formación).



Los sindicatos deberían intentar atraer a los trabajadores jóvenes, animándolos a desarrollar carreras profesionales a largo plazo en el sector, mediante formación profesional, opciones flexibles de afiliación y creación de secciones dedicadas a la juventud para fomentar su participación.

GARANTIZAR EL ACCESO A LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA Y EL TURISMO

1

El trabajo en el sector de la hostelería y el turismo se caracteriza por una alta proporción de trabajadores vulnerables, incluidos trabajadores temporales, en particular trabajadores estacionales, migrantes y trabajadores de plataformas y agencias. Es fundamental para los trabajadores de este sector tener acceso a información sobre sus derechos legales y colectivos, especialmente porque suele ser su primera puerta de entrada al mercado laboral (y para los migrantes posiblemente su primera entrada al sistema de protección social de un país determinado). Sin embargo, actualmente existe una importante brecha de información entre los trabajadores “estándar”, por un lado, y los trabajadores migrantes y estacionales —las categorías más vulnerables, cada una con necesidades específicas—, por otro.

Esta brecha podría subsanarse mediante campañas de sensibilización, sitios web con información exhaustiva y directrices prácticas elaboradas por sindicatos activos en el sector, destinadas a proporcionar a todos los trabajadores de la hostelería y el turismo acceso a información sobre sus derechos laborales. Estas campañas podrían adaptarse a grupos específicos

de empleados, como los trabajadores migrantes.

La información debe presentarse en un formato accesible y en varios idiomas, dada la alta proporción de trabajadores migrantes en el sector de la hostelería y el turismo. Y debe estar disponible tanto en formato digital (en línea y redes sociales) como impreso, para garantizar que llegue a trabajadores de todas las edades. La información también podría difundirse a través de canales informales, como en eventos organizados por sindicatos en comunidades locales con una fuerte presencia de empresas del sector, ya que esta ha demostrado ser una estrategia eficaz en algunos Estados miembros examinados en la investigación.

Si los sindicatos tienen la capacidad, podrían ofrecer formación multilingüe y de fácil comprensión sobre los derechos de los trabajadores a través de eventos o reuniones con las comunidades locales, con el objetivo de fomentar la afiliación. Estos eventos podrían contar con el apoyo de otras partes interesadas, como ONG locales, para aunar recursos, así como de sindicatos activos en los países de origen de los trabajadores migrantes. Infor-

mar a los trabajadores sobre sus derechos y ofrecerles asistencia y asesoramiento jurídico puede animarles a afiliarse a un sindicato. En consecuencia, las actividades específicamente adaptadas a los trabajadores vulnera-

bles o precarios del sector de la hostelería y el turismo pueden contribuir a la captación de nuevas afiliaciones.



PRÁCTICA N° 1: CONTRATOS MÁS TRANSPARENTES PARA TRABAJADORES MIGRANTES (FRANCIA)

El sector de la hostelería en Francia nos brinda una práctica interesante relacionada con la transparencia en los contratos laborales, especialmente en lo que respecta a los trabajadores migrantes.

Cabe destacar el convenio colectivo nacional para hoteles, cafeterías y restaurantes, del 30 de abril de 1997, que sirve como texto fundacional —posteriormente complementado con diversos acuerdos y protocolos adicionales a lo largo de los años— para establecer las normas económicas y regulatorias mínimas para los trabajadores del sector.

En concreto, el artículo 12 de dicho convenio se refiere al artículo L121-1 del Código del trabajo francés (actualmente, artículo L1221-3), que aborda los requisitos lingüísticos de los contratos de trabajo.

Esta disposición establece que, si un empleado es extranjero, tiene derecho a solicitar un contrato de trabajo redactado en su lengua materna. Sin embargo, la traducción no se proporciona automáticamente; los empleados deben solicitarlo explícitamente.

Esta medida beneficia a la parte más vulnerable —en este caso, el trabajador migrante—, ya que ambas versiones del contrato tienen el mismo valor jurídico. La protección se refuerza aún más mediante una cláusula interpretativa que establece que, en caso de conflicto entre ambas versiones, solo podrá utilizarse la versión redactada en el idioma del trabajador en los procedimientos judiciales en su contra.

FORMACIÓN DE SINDICALISTAS SOBRE LAS PARTICULARIDADES DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA Y EL TURISMO

2

Las investigaciones muestran que las empresas de hostelería y turismo se caracterizan por diversos modelos de negocio. A menudo forman parte de cadenas de suministro complejas u operan bajo estructuras jurídicas específicas (p. ej., consorcios) que suelen regirse por normativas diferentes a las de las empresas más convencionales.

Además, la fuerza laboral del sector de la hostelería y el turismo es muy diversa, con necesidades distintas y específicas. Por ejemplo, los trabajadores migrantes pueden requerir información específica sobre permisos de trabajo, alojamiento y asuntos relacionados, mientras que los jóvenes que se incorporan al mercado laboral por primera vez podrían beneficiarse de una orientación básica sobre las disposiciones legales laborales pertinentes, los salarios mínimos, las condiciones laborales

de los aprendices o becarios, y la normativa asociada a los contratos o a las agencias de trabajo temporal.

Dada esta complejidad, los sindicatos sectoriales o territoriales deberían invertir en la formación de sus afiliados (en particular de los activos a nivel de empresa) sobre las características específicas del sector. Esto les permitiría abordar mejor los desafíos que este presenta y aplicar en la negociación colectiva sus conocimientos adquiridos.

INVERTIR EN FORMACIÓN PARA IMPULSAR LA SINDICACIÓN

3

La oferta de iniciativas de formación específicas, organizadas por los sindicatos, podría ser una herramienta eficaz para aumentar la sindicación en el sector de la hostelería. Los sindicatos podrían, por ejemplo, invertir en la creación de centros de formación donde los trabajadores de hostelería y turismo reciban información sobre las particularidades legales de los diversos contratos y modelos de negocio habituales en el sector. El empleo en la hostelería a menudo implica contratos atípicos regidos por normativas complejas. Por lo tanto, es esencial que los trabajadores estén informados, por un lado, sobre la flexibilidad que se ofrece a los empleadores y, por otro, sobre las protecciones que les ofrece la ley y, en su caso, los convenios colectivos. También es esencial que los trabajadores comprendan las protecciones existentes para evitar el uso indebido de dichos contratos.

Al brindar a los trabajadores de la hostelería y el turismo un espacio físico para aprender tanto de personal docente como entre iguales, estos centros también podrían tener el beneficio adicional de atraer y fidelizar a nuevos afiliados.

Cabe destacar que esta estrategia es más eficaz cuando participan

sindicatos más grandes. Sin embargo, en muchos países los sindicatos del sector HORECA son relativamente pequeños y carecen de la capacidad para implementar estas iniciativas. Las campañas en redes sociales, dirigidas por ejemplo a grupos de trabajadores migrantes, pueden ayudar a abordar esta limitación y ofrecer una formación más específica. Además, el desarrollo de módulos de formación en línea accesibles podría ampliar el alcance de estos recursos de aprendizaje, especialmente para los trabajadores en localidades remotas o pequeñas que, pese a todo, estén interesados en convertirse en representantes sindicales.

Otro desafío radica en que garantizar una formación de alta calidad suele implicar costes significativos, sobre todo cuando participan en el proceso actores externos. Por lo tanto, se anima a los sindicatos del sector de la hostelería, tradicionalmente infrafinanciados, a explorar nuevas estrategias que aseguren la calidad sin resultar excesivamente costosas. Las soluciones de aprendizaje entre iguales podrían ayudar a abordar esta cuestión, no solo reduciendo costes, sino también fomentando un enfoque colaborativo entre los trabajadores. En este con-

texto, el apoyo de las confederaciones sindicales podría ser clave, tanto para proporcionar recursos como para facilitar las conexiones entre sindicalistas activos en diferentes sectores.

Por último, es esencial que los trabajadores de la hostelería y el turismo estén bien informados sobre la importancia del diálogo social y la negociación colectiva desde el inicio de sus carreras laborales en el

sector. Los sindicatos deberían en este sentido procurar establecer colaboraciones con las escuelas de hostelería y gestión turística, con el objetivo de proporcionar a los jóvenes futuros trabajadores información sobre el papel y la misión de los sindicatos.



PRÁCTICA Nº 2: FORTALECIENDO LA IMPLICACIÓN SINDICAL ENTRE LOS ESTUDIANTES DE HOSTELERÍA (DINAMARCA)

En 2022, el sindicato 3F lanzó en Dinamarca una iniciativa destacada en este ámbito a través de la campaña #ElevernesOK. Esta campaña se dirigió a un público específico: los estudiantes del Hotel og Restaurationsskolen (HRS) de Copenhague, la escuela de hostelería más grande del norte de Europa, donde varios afiliados sindicales también forman parte de la junta directiva.

El objetivo era fortalecer la afiliación sindical entre los jóvenes estudiantes de la escuela. Si bien los niveles de afiliación habían sido tradicionalmente altos, recientemente habían disminuido, en gran medida debido a la pandemia, que interrumpió la enseñanza presencial.

Para impulsar la participación, los representantes sindicales locales de 3F involucraron directamente a los estudiantes en la recopilación de los problemas y demandas que se presentarían en la ronda de negociación colectiva de 2023. Estas negociaciones iban a ser especialmente relevantes para los propios estudiantes, ya que están empleados como aprendices y se iban a ver directamente afectados por los resultados.

Operativamente, la campaña se desarrolló en varias fases:

1. La primera fase consistió en recopilar las principales inquietudes de los estudiantes mediante reuniones presenciales organizadas por el sindicato. Participaron más de 300 estudiantes, utilizando postales que se les proporcionaron para describir las mejoras que deseaban ver en sus programas de aprendizaje.
2. En la segunda fase, se celebró una conferencia para los estudiantes de la institución, ofreciéndoles la oportunidad de interactuar directamente con sindicatos y organizaciones empresariales. El objetivo era debatir las cuestiones planteadas e



identificar las demandas claves que el sindicato impulsaría en las negociaciones colectivas.

3. En la tercera fase, se formó un grupo estudiantil encargado de apoyar las actividades sindicales dentro de la escuela. Este grupo también actuó como enlace entre los estudiantes, el sindicato y las organizaciones empresariales, proporcionando actualizaciones periódicas y comentarios sobre las condiciones laborales en la institución.

Esta iniciativa ya ha dado algunos resultados iniciales importantes. No solo ha renovado la visibilidad de las actividades sindicales dentro de la escuela, sino que también ha aumentado la tasa de afiliación al 80 %.

PROPORCIONAR EMPLEO ESTABLE A LOS JÓVENES TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA Y EL TURISMO

4

Los jóvenes trabajadores constituyen una parte importante de la mano de obra del sector; sin embargo, la alta rotación laboral a menudo los lleva a abandonarlo tras solo unos años. Para animar a los jóvenes a “echar raíces” y explorar trayectorias profesionales a largo plazo dentro del sector, los sindicatos deberían considerar la promoción de la formación profesional y la certificación de competencias. Esto empoderaría a los jóvenes trabajadores, motivándolos a mejorar su desarrollo profesional, aumentar su poder de negociación y, por lo tanto, conseguir mejores condiciones laborales.

Además, proporcionar empleo estable a los jóvenes trabajadores del sector de la hostelería y el turismo probablemente generaría un mayor número de afiliaciones sindicales entre los grupos de menor edad, lo que enriquecería la participación sindical con nuevas energías y perspectivas. Para potenciar este impacto, los sindicatos pueden implementar campañas y actividades de divulgación en redes sociales, así como ofrecer opciones flexibles

de afiliación “en línea” o temporal, sin vinculación a centros de trabajo específicos. Estas opciones podrían resultar atractivas para trabajadores con puestos transitorios o con una duración limitada. Las aplicaciones móviles también pueden facilitar la divulgación y la comunicación. Establecer una sección juvenil dentro de la estructura sindical —equipada con un espacio dedicado a actividades, trabajo en red y organización de base, con suficiente autonomía— podría brindar a los jóvenes afiliados un entorno propicio para fomentar su participación y compromiso con las iniciativas del sindicato. Otro aspecto a considerar para promover secciones juveniles eficaces es el factor económico. Los trabajadores jóvenes, al inicio de sus carreras profesionales, tienden a percibir salarios más bajos y están sujetos a una mayor discontinuidad laboral. Por lo tanto, ofrecer cuotas sindicales más bajas podría ser una solución pragmática para incentivar su afiliación.



PRÁCTICA Nº 3: EMPODERAMIENTO DE LOS JÓVENES TRABAJADORES MEDIANTE CAMPAÑAS SINDICALES (REINO UNIDO)

Durante el taller de Praga, surgieron algunas ideas importantes sobre la cuestión de los jóvenes trabajadores, en referencia al caso del Reino Unido.

En primer lugar, cabe destacar que, tradicionalmente, ha sido difícil llevar a cabo acciones sindicales efectivas en el Reino Unido, debido a un marco regulatorio que no favorece (como en otros países) el desarrollo de la negociación colectiva, la tradicional postura antisindical de los empleadores y la baja densidad sindical. Estos problemas son especialmente agudos en el sector de la hostelería y el turismo, donde no existe una negociación sectorial obligatoria.

A pesar de estas dificultades iniciales, Unite, el mayor sindicato de hostelería del Reino Unido, que también opera en Irlanda, no solo ha promovido una serie de acciones colectivas efectivas en algunas grandes empresas y grupos del sector, destinadas a mejorar las condiciones económicas y normativas de los empleados (con especial atención a la cuestión de las propinas), sino que también ha puesto en marcha varias iniciativas dirigidas específicamente a los jóvenes afiliados.

Cabe destacar que se ha establecido un National Young Members Committee ('Comité nacional de afiliados jóvenes'), con una National Young Members Conference ('Conferencia nacional de afiliados jóvenes') cada dos años y un National Members Coordinator ('Coordinador nacional de afiliados') y un Regional Young Members Committee ('Comité regional de afiliados jóvenes'). Además, se ha promovido a nivel nacional una campaña de afiliación específica para trabajadores jóvenes, titulada *Young, Gifted and Backed* ('Joven, talentoso y respaldado'). Esta campaña destaca las protecciones,



beneficios y servicios adicionales que la afiliación sindical puede ofrecer a los jóvenes trabajadores, como un mejor trato económico, mejores condiciones laborales y acceso a oportunidades de asesoramiento y formación.

- Los principales beneficios de la afiliación sindical que destaca la campaña incluyen:
- Oportunidad de tener voz y voto en los problemas que caracterizan tu centro de trabajo.
- Mejor salario y condiciones laborales que quienes no están afiliados.
- Asesoramiento personalizado sobre salarios, horarios y trato injusto.
- Representación legal experta.
- Oportunidades de formación y desarrollo en el trabajo.
- Apoyo concreto a campañas tanto en el centro de trabajo como en la comunidad.
- Oportunidad de convertirse en representante sindical.



PRÁCTICA N° 4: CREACIÓN DE UN MOVIMIENTO SINDICAL JUVENIL DIGITAL (PAÍSES BAJOS)

Un enfoque especialmente destacable para involucrar a los jóvenes en actividades sindicales proviene de los Países Bajos, donde el sindicato Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) ha creado un movimiento juvenil específico: FNV Young & United ('Jóvenes y unidos'). Este grupo representa a jóvenes trabajadores y estudiantes que trabajan, con el objetivo de garantizar que sus voces sean escuchadas por los responsables políticos y los empleadores.

Este movimiento cuenta con una estructura bien definida, compuesta por una junta sectorial, que promueve las políticas sindicales y gestiona las tareas administrativas, y un consejo sectorial, que gestiona las relaciones con las instituciones locales, las organizaciones de la sociedad civil y las estructuras centrales del sindicato.

FNV Young & United organiza acciones colectivas y campañas específicas sobre temas que afectan directamente a los más jóvenes de la fuerza laboral, como la reducción de la protección salarial legal para los trabajadores menores de 21 años. El movimiento también mantiene una sólida presencia digital, especialmente en plataformas populares entre el público joven, como WhatsApp, Instagram y TikTok.

En WhatsApp, el sindicato gestiona un servicio activo donde los usuarios pueden hacer preguntas sobre su situación laboral y recibir actualizaciones sobre campañas de interés. La cuenta de Instagram, gestionada por jóvenes sindicalistas, cuenta con más de 40 000 seguidores y publica regularmente Stories, Posts y Reels que explican y sensibilizan sobre los principales desafíos a los que se enfrentan los jóvenes en el mundo laboral. Los seguidores también pueden apoyar peticiones sindicales y enviar preguntas privadas sobre empleo o ingresos. En TikTok, la cuenta tiene más de 28 000 seguidores y comparte videos cortos que abordan problemas comunes que experimentan los jóvenes en el centro de trabajo, junto con posibles soluciones.

AUMENTO DE LA CAPACIDAD Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN

Las recomendaciones para impulsar la negociación colectiva pueden estructurarse en los siguientes puntos:



Aumentar la capacidad de negociación profesional de los sindicatos.



Promover actividades sindicales dirigidas a los empleadores para fortalecer las organizaciones patronales y su compromiso con la negociación.



Desarrollar una estrategia para el contenido y los objetivos de la negociación colectiva, incluyendo temas de negociación y una comprensión común de las tendencias en el sector de la hostelería y el turismo entre las propias organizaciones sindicales, así como entre sindicatos y patronal.



Adaptar los convenios colectivos para incluir disposiciones específicas para los trabajadores móviles, atípicos y poco cualificados, fomentando la confianza y mejorando su poder de negociación.



Garantizar la transparencia en la normativa sobre jornada laboral, incluyendo turnos, horas extras y trabajo nocturno, para proteger la salud de los trabajadores y prevenir la explotación a través de la negociación colectiva.

COORDINAR ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN PARA AUMENTAR EL PODER SINDICAL

5

El sector de la hostelería y el turismo se caracteriza por una alta fragmentación sindical, un factor que puede dificultar significativamente la densidad sindical. Los sindicatos pequeños que operan en diferentes subsectores de la hostelería y el turismo (como alojamiento, restauración, etc.) deberían coordinar sus estrategias de negociación para presentarse ante los empleadores con un frente unido. Esto podría lograrse mediante la creación de una plataforma (o, alternativamente, mediante la organización de reuniones periódicas) en la que los diferentes sindicatos pudieran debatir y acordar posibles enfoques para los problemas comunes del sector de la hostelería y el turismo, prestando atención a las particularidades de sus respectivos subsectores.

El desarrollo de un mecanismo de coordinación de este tipo podría ser el primer paso hacia la introducción de la negociación colectiva con múltiples empleadores en aquellos Estados miembros donde aún no existe este tipo de estructura de relaciones laborales.

INCORPORAR NUEVOS TEMAS EN LAS AGENDAS SINDICALES E INTERCAMBIAR BUENAS PRÁCTICAS EN CONTEXTOS NACIONALES

6

El cambio climático es un tema importante que afecta a todos, incluido el sector turístico. Los países del sur de Europa, donde el turismo y la hostelería son partes importantes de sus economías nacionales, necesitan ser más conscientes de cómo el cambio climático afecta a los trabajadores del sector. Esta sensibilización puede ser más general, pero los sindicatos también participan en la incorporación de nuevos temas,

como el efecto del cambio climático en los trabajadores y la negociación colectiva. Esta incorporación puede tener lugar de forma centralizada dentro del sindicato o en los centros de trabajo. Las buenas prácticas pueden compartirse también en otros centros de trabajo donde los sindicatos puedan abogar por condiciones laborales sensibles al cambio climático. La Práctica nº 5 ilustra este caso en Croacia.



PRÁCTICA N° 5: UN SINDICATO PROMUEVE CON ÉXITO EL RECONOCIMIENTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN LAS CONDICIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, Y COMPARTE ESTA PRÁCTICA CON OTROS CENTROS DE TRABAJO (CROACIA)

El trabajo en el sector de la hostelería es muy importante en la costa croata. La delegación sindical en el hotel Magal, en la ciudad de Njivice (Croacia), logró presentar un nuevo tema: el cambio climático, a la atención de la dirección y del convenio colectivo del establecimiento. Como resultado, la planificación del horario laboral presta mayor atención a que los empleados que trabajen al aire libre terminen sus turnos a las 14:00, antes de las horas de mayor calor; se pone a disposición de los trabajadores de vehículos eléctricos para moverse con mayor comodidad dentro de las instalaciones del hotel, minimizando así su exposición al calor; se ofrecen más días libres durante la temporada alta; y se ofrece a los trabajadores alojamientos dignos en una zona verde y cercana a su centro de trabajo. Al mismo tiempo, el delegado sindical reveló que la dirección permite un amplio margen de discrecionalidad en la organización del tiempo de trabajo para garantizar la comodidad de los trabajadores y que puedan evitar trabajar en las horas de mayor exposición al calor.

Sigue a continuación un vídeo que muestra esta práctica, preparado por el sindicato y la delegación nacional de la Friedrich Ebert Stiftung: <https://croatia.fes.de/multimedijski-kutak/video-snimke.html>

El hotel Magal forma parte de la cadena hotelera Aminess en Croacia. Sin embargo, esta práctica se ha desarrollado a nivel local, no a nivel de toda la cadena hotelera. No obstante, los representantes sindicales locales intentan compartir esta práctica con los delegados sindicales de otros hoteles de la misma cadena, abogando por la integración del cambio climático como un tema relevante para los trabajadores y un tema de negociación colectiva en todas las filiales de esta cadena hotelera.

COMPARTIR BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y DESARROLLAR LA COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA ENTRE SINDICATOS

7

Siguiendo el ejemplo de las autoridades europeas encargadas de la aplicación de la normativa —que recientemente han mostrado una gran actividad en la promoción de la cooperación internacional y el intercambio de información, en particular en lo que respecta a los trabajadores migrantes—, los sindicatos de hostelería y turismo de los diferentes Estados miembros deberían fortalecer su colaboración transfronteriza. Esto puede lograrse en particular mediante el intercambio de buenas prácticas relacionadas con la afiliación sindical de trabajadores y el fortalecimiento de la negociación colectiva.

Esta cooperación podría ayudar a abordar los desafíos que plantean la baja densidad sindical y la escasa cobertura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería y el turismo, a la vez que promueve el aprendizaje mutuo entre diferentes organizaciones. Por consiguiente, los sindicatos de hostelería y turismo deberían aumentar su participación en el diálogo social a nivel europeo y participar en iniciativas

como una Hostelería más Fuerte, que facilitan la recopilación y difusión de información y datos actualizados entre sindicatos de toda la Unión Europea.

Se recomiendan actividades periódicas de trabajo en red, como las coordinadas por la EFFAT, para fomentar el intercambio internacional continuo. Estos encuentros permiten a los participantes compartir información, dar a conocer prácticas nacionales y colaborar en acciones concretas que se implementarán en sus propios contextos. También ofrecen la oportunidad de reflexionar sobre los éxitos y los desafíos de estas acciones (por ejemplo, las campañas locales dirigidas a los trabajadores migrantes del sector de la hostelería y el turismo), comparando las estrategias sindicales para evaluar qué ha sido eficaz, qué no, y qué enfoques han mejorado el poder de negociación y el crecimiento de la afiliación.

De igual manera, estas actividades también podrían recibir apoyo en los Estados miembros. Los sindi-

catos afiliados a la EFFAT podrían organizar eventos de aprendizaje mutuo, intercambios, debates y sesiones de reflexión para representantes sindicales de diversos centros de trabajo del sector de la hostelería y el turismo. Este enfoque contribuiría a aunar los beneficios de la creación de redes tanto internacionales como nacionales/locales, ya que las iniciativas de desarrollo de capaci-

dades a nivel de la UE suelen llegar únicamente a los representantes sindicales de alto nivel en los Estados miembros, sin implicar directamente a los representantes y trabajadores de los centros de trabajo. Por lo tanto, se recomienda que estos eventos se guíen por un objetivo claro: por ejemplo, el desarrollo de una estrategia conjunta que los participantes puedan implementar.



PRÁCTICA N° 6: COOPERACIÓN SINDICAL TRANSFRONTERIZA PARA UNA MOVILIDAD JUSTA (CROACIA/MACEDONIA DEL NORTE)

Un ejemplo notable de cooperación entre actores nacionales es la iniciativa conjunta impulsada por los sindicatos de Macedonia del Norte y Croacia en relación con la movilidad laboral en el sector hostelero.

Desde 2019, tras la adopción de la normativa sobre mano de obra extranjera, Croacia ha experimentado una afluencia significativa de trabajadores migrantes en el sector de la hostelería, especialmente de Macedonia del Norte. A diferencia de otras profesiones, donde aún se están realizando investigaciones para determinar la necesidad de mano de obra extranjera, en el sector de la hostelería un gran número de estos trabajadores migrantes son contratados directamente.

Los trabajadores procedentes de Macedonia del Norte se afilian inicialmente a sindicatos en su país de origen, antes de ser presentados a los sindicatos croatas en caso de que vayan a trabajar en Croacia durante la temporada. Posteriormente, estos trabajadores son ubicados en hoteles con representación sindical, contribuyendo así a garantizar el cumplimiento de los términos contractuales y las condiciones laborales.

Este enfoque sindical se enfrentó inicialmente a la resistencia de los empleadores durante las negociaciones en el Consejo social de turismo, un órgano consultivo clave que representa a diversas partes interesadas del sector turístico. Sin embargo, los empleadores finalmente reconocieron sus ventajas, considerándolo más rentable que contratar a través de agencias externas. Como resultado, ahora informan activamente a los sindicatos sobre sus necesidades de mano de obra, lo que permite a los sindicatos croatas encontrar a los trabajadores adecuados. El Estado también se beneficia de este sistema, ya que promueve la adecuación efectiva de la oferta y la demanda de mano de obra y ayuda a combatir la economía sumergida.

ABORDAR EL “DUMPING CONTRACTUAL”

8

En muchos países de la Unión Europea, el sector de la hostelería y el turismo se enfrenta al reto del *dumping* contractual: la firma de múltiples convenios colectivos que abarcan el mismo sector o territorio, algunos de los cuales son suscritos por los llamados sindicatos “amarillos” y empleadores u organizaciones patronales.

Estos convenios suelen ofrecer condiciones laborales menos favorables y salarios inferiores a los negociados por los sindicatos más representativos. En consecuencia, otorgan una ventaja competitiva injusta a las empresas que los aplican, lo que genera distorsiones en el mercado laboral.

Los sindicatos representativos deberían combatir el *dumping* contractual denunciando estas prácticas a las autoridades laborales nacionales (por ejemplo, a los organismos de control o a los tribunales laborales) y, paralelamente, presionando para que se regule legalmente este fenómeno a nivel nacional o supranacional de forma más estricta a través

de foros de diálogo social tripartito y otros canales institucionales.

Además, los sindicatos deberían sensibilizar a los trabajadores sobre el *dumping* contractual y los riesgos que conlleva para sus derechos laborales, por ejemplo, mediante campañas de información específicas.

ARMONIZAR EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA Y EL TURISMO CON LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA FUERZA LABORAL DEL SECTOR

9

El contenido de los convenios colectivos del sector de la hostelería y el turismo abarca diversos aspectos, como la remuneración, el tiempo de trabajo, la formación, las clasificaciones profesionales y las tablas salariales correspondientes, así como las condiciones de despido (incluida la indemnización por despido). Algunas disposiciones también abordan cuestiones específicas del sector, como el alojamiento, el transporte, las descripciones de puestos y las modalidades de trabajo flexible.

Sin embargo, los convenios colectivos también deben adaptarse para reflejar las diversas características de la fuerza laboral empleada en el sector de la hostelería y el turismo. Esto incluye disposiciones que aborden específicamente las necesidades de los trabajadores móviles y de aquellos que trabajan bajo formas de empleo atípicas, como el trabajo a través

de agencias o plataformas digitales. Un ejemplo relevante sería la inclusión de soluciones de alojamiento para los trabajadores estacionales en zonas turísticas en temporada alta.

Esto podría ayudar a estos trabajadores a sentir que se reconocen sus necesidades, aumentando así su disposición a afiliarse a sindicatos. Además, los convenios colectivos deberían tener en cuenta la alta proporción de trabajadores poco cualificados en el sector de la hostelería y el turismo, promoviendo la formación profesional y la certificación de competencias. Estas medidas pueden servir como herramientas eficaces para mejorar la capacidad de negociación de los trabajadores y, en consecuencia, los niveles salariales. Por último, las disposiciones destinadas a prevenir y abordar la violencia y el acoso son esenciales en un sector con una alta proporción de mujeres y

jóvenes. En este contexto, las directrices multisectoriales recientemente actualizadas sobre la lucha contra la violencia de terceros en el centro de trabajo —adoptadas a nivel de la UE por la EFFAT y la patronal europea HOTREC— constituyen una valiosa referencia.

También es fundamental ampliar la cobertura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería y el turismo. Un posible enfoque consiste en utilizar los convenios colectivos existentes como modelos que puedan adaptarse y extenderse a otros empleadores del sector. Los sindicatos podrían elaborar modelos de convenios adaptados a las características específicas del sector y a los marcos jurídicos nacionales, y difundirlos a los representantes en los centros de

trabajo. Inicialmente, estos modelos de convenios podrían ser sencillos, abarcando únicamente las disposiciones básicas, con la posibilidad de ampliar su alcance a medida que aumente la participación de los empleadores y se fortalezcan las estructuras de negociación. En contextos donde la negociación colectiva es débil y los empleadores se muestran reticentes a ella, como en algunas zonas de Europa Central y del Este, es recomendable empezar con temas distintos a la regulación salarial para ir generando confianza y abriendo gradualmente el espacio para posteriores negociaciones más amplias.



PRÁCTICA N.º 7: FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESTACIONALES MEDIANTE CLÁUSULAS DE RENOVACIÓN (FRANCIA)

Al negociar convenios colectivos en el sector de hostelería y turismo, es fundamental considerar específicamente las necesidades de los trabajadores estacionales, quienes a menudo constituyen una parte sustancial de la fuerza laboral de este sector. El caso francés analizado ofrece un valioso ejemplo de cómo se pueden introducir protecciones específicas para los trabajadores estacionales mediante la negociación colectiva a diversos niveles.

En particular, en el sector HORECA, el convenio colectivo nacional proporciona un marco estructurado para el uso de contratos estacionales. Una característica clave es la inclusión de las llamadas *clauses de reconduction* ('cláusulas de renovación'), que permiten la renovación automática del empleo estacional bajo ciertas condiciones.

Estas disposiciones otorgan a los trabajadores estacionales prioridad para la reincorporación en la temporada siguiente, siempre que cumplan ciertos criterios. En la práctica, el empleador se compromete a ofrecer un puesto comparable a un trabajador que ya haya estado empleado durante al menos una temporada. Esta prioridad se concede generalmente cuando el trabajador ha completado una o más temporadas consecutivas y ha demostrado un rendimiento satisfactorio. Desde un punto de vista operativo, los convenios suelen exigir que el empleado presente una solicitud por escrito indicando su interés en regresar.

Además, si un contrato estacional se renueva durante tres años consecutivos —siempre que cada año se cubra la totalidad del pe-



ríodo operativo del establecimiento—, puede reclasificarse como contrato indefinido. Esta reclasificación refleja la estructura laboral real y la naturaleza recurrente de la relación laboral.

Estas disposiciones tienen como objetivo mejorar la seguridad laboral de los trabajadores estacionales, fomentar la retención del personal y ayudar a prevenir la pérdida de habilidades valiosas en sectores caracterizados por fluctuaciones estacionales pronunciadas.

Por esta razón, estas cláusulas suelen adoptarse en sectores relacionados, como hoteles en entornos naturales, estaciones de esquí y parques de atracciones, así como en grandes empresas, a través de convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa.

MEJORAR LA TRANSPARENCIA EN LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO MEDIANTE CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA Y EL TURISMO

10

Debido a la naturaleza de sus actividades, el sector de la hostelería y el turismo se caracteriza a menudo por patrones de trabajo fragmentados y variados, que incluyen trabajo a turnos, trabajo nocturno y trabajo durante fines de semana y festivos. Si no se comunican con claridad y no se regulan de manera estricta, estos patrones de trabajo atípicos pueden dar lugar a jornadas laborales excesivamente largas, con efectos perjudiciales para la salud física y mental de los empleados, así como a posibles repercusiones negativas en la remuneración.

En consonancia con las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la transparencia y la mensurabilidad del tiempo de trabajo, los sindicatos deberían procurar incluir disposiciones específicas para regularlo en los convenios colectivos del sector. Estas deberían abarcar no solo el pago de horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajos por turnos, sino también límites claros a la jornada

laboral máxima diaria para los trabajadores del sector.

Además, dada la exigente naturaleza del trabajo nocturno y en fines de semana, los sindicatos deberían priorizar las disposiciones que otorgan a los trabajadores el derecho a elegir si quieren aceptarlos, y la posibilidad de solicitar tiempo libre durante fines de semana específicos. Estas protecciones se pueden garantizar de forma más eficaz mediante una sólida negociación colectiva, idealmente por medio de convenios colectivos con múltiples empleadores, que tienen una cobertura más amplia y un mayor potencial para mejorar los estándares en todo el sector, aunque los convenios colectivos a nivel de empresa también pueden desempeñar un papel fundamental.



PRÁCTICA N° 8: MONITORIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CON TARJETAS DE TRABAJO DIGITALES (GRECIA)

En el sector turístico griego existen numerosos sindicatos de hostelería, demostrando una actividad constante y una fuerte movilización. La falta de representación a nivel de las empresas, debido principalmente al pequeño tamaño de la mayoría de las mismas, se compensa con la presencia de fuertes sindicatos sectoriales que representan a los trabajadores de todo el sector.

Uno de los principales retos del sector está relacionado con las amplias jornadas laborales. El sector de la hostelería muestra una prevalencia superior a la media de personas que trabajan más de 40 horas semanales. Si bien esto puede cumplir en ocasiones con la normativa legal, debido a que la legislación permite promediar la jornada laboral semanal entre las temporadas altas y bajas, plantea, no obstante, preocupación por las condiciones laborales.

En 2022, el 16,3 % de los trabajadores a tiempo completo de la UE declararon trabajar habitualmente al menos 45 horas semanales. Esta cifra ascendió al 26,7 % en el caso de los trabajadores a tiempo completo del sector HORECA de la UE.

Para abordar este problema, se han introducido varias innovaciones legislativas importantes, impulsadas por los avances tecnológicos. Cabe destacar que la Ley 4808/2021 de Protección del trabajo introdujo la *Tarjeta digital de trabajo* (Artículo 74), una herramienta diseñada para garantizar el registro preciso de la jornada laboral de los empleados, la legalidad de las horas extras y la notificación en tiempo real del inicio y fin de la jornada de cada empleado al sistema de información ERGANI.



Iniciado en 2013 y actualizado en 2022 para dar soporte a la Tarjeta digital de trabajo, el sistema de información ERGANI desempeña un papel esencial en la mejora de la planificación de las políticas del Ministerio de Trabajo. Sirve como una valiosa herramienta de recopilación de datos, con el objetivo de combatir el trabajo no declarado y sin seguro, reducir significativamente la carga burocrática y administrativa de las empresas y, en última instancia, contribuir a la creación de nuevos empleos.



PRÁCTICA Nº 9: NEGOCIACIÓN A NIVEL DE EMPRESA PARA UNA JORNADA LABORAL FLEXIBLE Y JUSTA (BÉLGICA)

Durante el taller de Lárnaca se presentó una práctica reveladora sobre la organización del tiempo de trabajo, basada en un estudio de caso en Bélgica.

Este ejemplo se centra en la negociación a nivel de empresa llevada a cabo por representantes sindicales de la cadena de restaurantes Lunch Garden. Estas negociaciones dieron como resultado una jornada laboral más progresista y flexible que la exigida por la normativa sectorial aplicable.

En primer lugar, se introdujeron sistemas de horario más flexibles, que permiten a los trabajadores conocer sus turnos y días libres con antelación a lo exigido por el convenio sectorial. Además, los empleados pueden expresar sus preferencias de horario con mucha antelación a través del sistema de *carnet de souhaits* ('cuaderno de deseos').

En segundo lugar, se establecieron límites claros para el trabajo nocturno y en fin de semana, reconociendo el derecho de los empleados a su tiempo libre, incluso en un sector tan exigente como el de la hostelería.

Bajo este sistema, un trabajador a tiempo completo puede trabajar hasta un máximo de nueve horas diarias (ocho horas para los trabajadores a tiempo parcial) y cada empleado puede trabajar hasta siete horas más o menos que su horario semanal habitual; dos de esas horas solo con el consentimiento del empleado. Las horas de trabajo se promedian trimestralmente en lugar de anualmente, y las horas adicionales se pagan al final de cada trimestre.



Los empleados pueden tener, en promedio, un máximo de tres turnos semanales después de las 21:00, también calculados trimestralmente. Para los trabajadores con contratos de menos de cinco días laborables a la semana, este límite se reduce a dos turnos nocturnos semanales.

Por último, en estrecha relación con estas medidas sobre flexibilidad horaria, los interlocutores sociales negociaron disposiciones específicas con la empresa para establecer un nuevo marco que regule el uso de contratos precarios.

En particular, se ha limitado el uso de los llamados trabajos flexibles. Estos contratos, destinados a personas que ya trabajan al menos cuatro quintas partes de un horario a tiempo completo, les permiten trabajar para otro empleador con condiciones fiscales favorables. Su uso se limita ahora a casos de enfermedad, ausencias imprevistas o temporadas punta, y solo después de agotar todas las demás opciones de personal. Además, la activación de estos contratos requiere una validación local adicional mediante un estricto procedimiento con la participación de los representantes sindicales.

ESTABLECER ACUERDOS MARCO SUPRANACIONALES

11

La creciente dependencia de las empresas de hostelería y turismo de la externalización y de cadenas de suministro complejas, que a menudo trascienden las fronteras nacionales, puede generar discrepancias significativas en la protección laboral de los trabajadores del sector.

Si bien la negociación colectiva sectorial y territorial puede permitir a los sindicatos llegar a las pequeñas empresas y a las microempresas, los convenios colectivos marco supranacionales pueden ser una herramienta clave para garantizar un conjunto mínimo de derechos laborales en todos los eslabones de la cadena de suministro.

Por lo tanto, los sindicatos del sector de la hostelería y el turismo deberían promover el desarrollo de dichos acuerdos marco, basándose

en ejemplos de iniciativas similares implementadas en otros sectores económicos.

Para ello, el análisis de bases de datos *ad hoc* creadas por organizaciones internacionales de investigación (p. ej., la OIT) podría resultar especialmente valioso. Igualmente importantes son las oportunidades de diálogo entre las distintas partes interesadas, en particular en el contexto de talleres europeos e internacionales, que son esenciales para desarrollar el conocimiento y la comprensión mutua de estas prácticas.



PRÁCTICA N° 10: PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE ACUERDOS TRANSNACIONALES (UITA)

Durante el taller de Praga, gracias a una presentación de representantes de la UITA, surgieron perspectivas especialmente valiosas sobre los acuerdos supranacionales.

La UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines) ha negociado en los últimos años siete acuerdos transnacionales con corporaciones globales, entre ellas AccorInvest, Arla, Chiquita, Meliá, Sodexo, Unilever y Riu Hotels. Estos acuerdos cubren a trabajadores en 54 países de todo el mundo.

Estos acuerdos transnacionales hacen especial hincapié en la introducción de medidas de salud y seguridad, y sirven como ejemplos de buenas prácticas, especialmente en lo que respecta a la prevención y la respuesta al acoso sexual, un aspecto clave en los textos de los acuerdos.

En términos más generales, estos acuerdos internacionales ofrecen una plataforma importante para promover el diálogo social a nivel mundial sobre los desafíos apremiantes a los que se enfrenta el sector, como la transición ambiental y la digitalización.

Para obtener más información, consulte la base de datos de Acuerdos Marco Globales de la UITA:

<https://www.iuf.org/what-we-do/global-agreements/>

ABOGAR POR EL FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las recomendaciones dirigidas a los sindicatos, con el objetivo de reforzar su papel en el sector de la hostelería y el turismo pueden estructurarse en torno a las siguientes áreas claves:



Combatir el trabajo no declarado y subdeclarado mediante la sensibilización, el fomento de la confianza con los trabajadores vulnerables y la cooperación con las autoridades laborales para proteger a los denunciantes y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.



Promover el desarrollo de la negociación colectiva con múltiples empleadores, un mecanismo vital para extender la cobertura de la negociación colectiva en todo el sector.



Colaborar con los empleadores para identificar e implementar soluciones sostenibles a los principales desafíos estructurales a los que se enfrenta el sector de la hostelería y el turismo.



Abogar por la eliminación de las barreras legales y económicas que dificultan la sindicación y limitan el acceso y la actividad sindical en el sector.

LUCHAR CONTRA EL TRABAJO NO DECLARADO Y SUBDECLARADO

12

Los sindicatos activos en el sector de la hostelería y el turismo deben adoptar una postura firme contra el trabajo no declarado y subdeclarado, prácticas particularmente extendidas en el sector y que tienen graves consecuencias tanto para los trabajadores como para los sistemas fiscales y de seguridad social nacionales en toda Europa.

Los sindicatos deben promover campañas de sensibilización para visibilizar las diversas formas que pueden adoptar estas prácticas (como la declaración incompleta de las horas trabajadas o de los salarios reales pagados) y explicar cómo perjudican a los trabajadores de la hostelería y el turismo. Estas prácticas suelen privar a los trabajadores de prestaciones de seguridad social, derechos laborales y seguridad laboral a largo plazo.

Además, los sindicatos deben trabajar para fomentar la confianza entre los trabajadores vulnerables, garantizando que estén adecuadamente protegidos contra represalias tras denunciar casos de trabajo no declarado o subdeclarado. Para ello, los sindicatos deben colaborar estrechamente con las autoridades nacionales encargadas de hacer cumplir la ley, como las inspecciones de trabajo, para desarrollar e im-

plementar estrategias eficaces que combatan estas prácticas.

Esta colaboración debe centrarse en la creación de sólidas campañas de sensibilización, el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y la garantía del anonimato y la protección de los denunciantes, así como en el ejercicio de sus derechos laborales más amplios. Estos esfuerzos coordinados son esenciales para aumentar la eficacia de las inspecciones y empoderar a los trabajadores de manera que puedan expresarse sin temor.

Además, esta agenda debe impulsarse mediante la colaboración no solo a nivel nacional, sino también en marcos tripartitos que involucren a sindicatos, empleadores y organismos estatales. La cooperación con organizaciones europeas, como la Autoridad Laboral Europea (ALE), puede proporcionar apoyo y recursos adicionales para ampliar el impacto de estas iniciativas a nivel transfronterizo.

PROMOCIONAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON MÚLTIPLES EMPLEADORES, SECTORIAL Y TERRITORIAL

13

La escasa presencia de los órganos de representación de los trabajadores en las pymes resulta en una cobertura insuficiente de la negociación colectiva en sectores económicos como la hostelería y el turismo, donde el tejido empresarial se compone predominantemente de pequeñas empresas y microempresas.

Por este motivo, los sindicatos deberían presionar a los Gobiernos nacionales para que creen condiciones favorables para el desarrollo de la negociación colectiva con múltiples empleadores en el sector de la hostelería y el turismo, por ejemplo, mediante la adopción de planes de acción nacionales específicos. Deberían promover la negociación de dichos acuerdos para garantizar una cobertura colectiva adecuada para todos los trabajadores del sector y evitar el *dumping* social.

Esta recomendación se ajusta a la Directiva de la UE sobre Salarios Mínimos Adecuados, que reconoce explícitamente la negociación colectiva intersectorial como una herramienta clave para garantizar una protección adecuada del salario

mínimo, por lo que requiere su promoción y refuerzo.

Este enfoque contribuiría a crear igualdad de condiciones para las empresas de un territorio determinado, incluidas aquellas a las que aún no llegan los sindicatos. Y sería especialmente beneficioso para los trabajadores de los Estados miembros donde la negociación colectiva sectorial es inexistente o está poco desarrollada.



PRÁCTICA N° 11: NEGOCIACIÓN SECTORIAL Y TERRITORIAL PARA UN BIENESTAR INCLUSIVO (ITALIA)

Gracias al papel histórico de los principales sindicatos italianos (CGIL, CISL y UIL) en el sector terciario, que se han implicado sistemáticamente en acciones colectivas en el sector de la hostelería y el turismo, Italia ha desarrollado una sólida tradición de negociación sectorial en este ámbito, que se remonta a la década de los cincuenta.

Como se destacó durante el taller de Praga, actualmente existen seis convenios colectivos nacionales en vigor en el sector de la hostelería. Estos convenios han sido firmados por los sindicatos más representativos y las diferentes organizaciones patronales que reflejan la diversa composición del sector, incluidas pequeñas y grandes empresas, cadenas hoteleras, pequeños hoteles, cooperativas y agencias de viajes.

Estos convenios colectivos, tras una compleja fase de negociaciones también influenciada por la emergencia pandémica, se renovaron en 2024, con importantes innovaciones en términos económicos y regulatorios. Es decir, los interlocutores sociales negociaron, para todos los trabajadores del sector, normas comunes sobre remuneración, jornada laboral, vacaciones, bajas por enfermedad, accidentes y trabajo a tiempo parcial.

Además de los convenios colectivos sectoriales, que desempeñan un papel fundamental en el sistema —dada la elevada tasa de trabajadores empleados en el sector en Italia—, la negociación territorial también está muy desarrollada en muchas zonas. Esta forma de negociación colectiva permite ofrecer protección adicional a los trabajadores, como lo demuestran los llamados *premi di risultato*: bonificaciones por rendimiento vinculadas específicamente a la mejora de los resultados de las empresas en un territorio determinado, en términos de crecimiento económico, productividad e innovación.



Además, a nivel territorial, los organismos bilaterales desempeñan un papel importante. Se trata de entidades conjuntas impulsadas por los interlocutores sociales para introducir una serie de medidas que apoyan tanto a los trabajadores como a las empresas.

Con el paso del tiempo, estos organismos conjuntos han logrado establecer un modelo contractual alternativo para las pequeñas y medianas empresas, especialmente en sectores como la hostelería, donde las condiciones para el desarrollo de la negociación colectiva son limitadas, con la excepción de unas pocas grandes empresas. En el ámbito de la asistencia social, estos fondos bilaterales han creado una amplia gama de soluciones compartidas, desde las redes de seguridad social tradicionales (como la cobertura de jubilación, enfermedad y desempleo) hasta formas más recientes de bienestar corporativo. Estas iniciativas abordan las deficiencias en áreas donde no existen acuerdos a nivel de empresa. Mediante este enfoque, los interlocutores sociales promueven un modelo verdaderamente participativo en la gestión de las prestaciones, involucrando a diversos actores locales y armonizando los intereses tanto de las empresas como de los trabajadores.

APOYAR A LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y CONFIAR EN LA RELACIÓN ENTRE SINDICATOS Y EMPLEADORES

14

La cuestión clave relacionada con la Recomendación n° 5 es cómo promover la negociación colectiva de forma más amplia, en particular su coordinación general. La cuestión central aquí es si existen interlocutores con los que negociar. La especificidad del sector de la hostelería y el turismo reside en el gran número de pymes, donde la negociación colectiva suele ser limitada. En consecuencia, los sindicatos podrían desempeñar un papel fundamental como interlocutores claves ante los empleadores, promoviendo los beneficios de la organización y la negociación colectiva.

Para facilitar el contacto entre sindicatos y empleadores, es fundamental generar confianza en su relación y superar la percepción de que ambos son “enemigos”. En su lugar, deberían colaborar para buscar soluciones sostenibles a los principales desafíos del sector, como la alta rotación de personal, la escasez de mano de obra, el bajo compromiso de los trabajadores debido a las condiciones laborales precarias y los bajos salarios, así como la prevalencia del trabajo no declarado y las formas precarias de empleo.

Se debe alentar a los empleadores a adoptar compromisos de diligencia debida, como garantizar prácticas laborales adecuadas y pagar salarios dignos, lo que a su vez contribuye a sus propios objetivos de sostenibilidad y ventaja competitiva. Los sindicatos pueden ser aliados en este proceso, en lugar de percibirse como enemigos. La confianza a largo plazo se puede cultivar mediante el compromiso mutuo de mantener una comunicación abierta y cumplir los acuerdos alcanzados.

Si ambas partes se comprometen con estos objetivos compartidos, la confianza en el sistema —y en su cooperación conjunta— es una condición fundamental para una negociación colectiva eficaz. Sin el compromiso de los empleadores, extender el alcance y la cobertura de las prácticas de negociación se convierte en un complicado desafío.

ELIMINAR BARRERAS PARA LA AFILIACIÓN SINDICAL

15

Existen a menudo factores externos que dificultan a los trabajadores de la hostelería y el turismo la afiliación a sindicatos. Un problema clave son las restricciones legales que limitan el ejercicio del derecho a la libertad de asociación. Por ejemplo, en muchos Estados miembros los criterios utilizados para evaluar si un sindicato es considerado representativo —o apto para participar en la negociación colectiva— a menudo no se ajustan a las necesidades específicas del sector de la hostelería y el turismo.

Además, la falta de medidas específicas contra la represión sindical (es decir, las actividades llevadas a cabo por los empleadores para perturbar o debilitar el poder sindical) constituye otro obstáculo importante para la sindicación.

Los factores económicos también desempeñan un papel fundamen-

tal: las cuotas sindicales resultan a menudo inasequibles para muchos trabajadores de la hostelería y el turismo, dados sus bajos salarios.

Los sindicatos deben por lo tanto esforzarse por eliminar estas barreras y facilitar el acceso a la sindicación a los trabajadores del sector. Esto puede lograrse mediante un diálogo continuo y constructivo con los Gobiernos nacionales, que dé lugar a medidas específicas, como exenciones fiscales para los costes de afiliación sindical o la introducción de diferentes criterios de representatividad para los sindicatos del sector de la hostelería y turismo.

La lista de autores es la siguiente:

- **Dr. Michele Dalla Segà**, Researcher, ADAPT
- **Dr. Marta Kahancová**, Director, CELSI
- **Dr. Pietro Manzella**, Language Expert, ADAPT
- **Dr. Diletta Porcheddu**, Researcher, ADAPT
- **Dr. Margherita Roiatti**, Director, ADAPT
- **Dr. Francesco Seghezzi**, President, ADAPT
- **Dr. Adam Šumichrast**, Researcher, CELSI

Nota sobre el uso de inteligencia artificial

Algunas de las fotografías e ilustraciones que aparecen en este material se crearon o mejoraron mediante herramientas de inteligencia artificial generativa, con el objetivo de garantizar la coherencia visual, una representación inclusiva y una alta calidad de las imágenes.

Todas las imágenes generadas por IA se seleccionaron y validaron manualmente para reflejar los valores de dignidad, multiculturalismo y profesionalismo, fundamentales para la identidad de EFFAT.

El uso de inteligencia artificial se limitó estrictamente a fines visuales y comunicativos y no implica la reproducción ni referencia a personas reales.



European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

ORGANIZACIÓN REGIONAL DENTRO DE LA UITA
MIEMBRO DE LA CES

AVENUE LOUISE, 130A
1050 BRUSSELS

Ph +32 (0) 2 218 77 30
F +32 (0) 2 218 30 18
EMAIL effat@effat.org
WEB www.effat.org



@EFFAT



effat_org



EFFATPress



@effat.org