

ESTUDIO

Propuesta de Incorporación de la Figura de Hoteles Justos en Castilla y León

Análisis y Diseño



•

“Actividad financiada en el ámbito del IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León”

Documento coordinado por la secretaría de Formación y Política Industrial de Comisiones Obreras de Castilla y León. Diciembre 2023

Elaborado por Sonia Fuentes

Contenido

1.- INTRODUCCIÓN.....	4
2.- ANTECEDENTES.	9
3.- COMPROMISO HOTELERO POR EL DESARROLLO SOCIAL.	13
3.1.- Formación para captar talento especializado.....	15
Formación Profesional (F.P.):	16
Formación Profesional Dual	18
Certificados Profesionales:.....	20
3.2.- Reducción de la Siniestralidad Laboral.	22
Siniestralidad laboral en 2022 en Castilla y León.....	23
Siniestralidad laboral en el periodo enero-octubre 2023 en Castilla y León.	24
3.3.- Prevención de Riesgos Laborales.	26
Riesgos de Seguridad:	28
Riesgos Higiénicos:.....	28
Riesgos Ergonómicos:.....	29
Riesgos Psicosociales:.....	29
3.4 Iniciativa actual del sindicato UNITE HERE.....	32
4.- OBJETIVO: SELLO HOTELES JUSTOS LABORALMENTE RESPONSABLES.	34
4.1 Indicadores para el reconocimiento de Hoteles Justos Laboralmente Responsables en Castilla y León.....	35
1.- Relaciones Empresa-Trabajadores/as:.....	35
2.- Empleo:	36
3.- Salud y Seguridad en el Trabajo.	37
4.- Formación y Desarrollo Profesional.....	38
5.- Medidas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.	38
6.- Medidas de Conciliación, Igualdad de Oportunidades y Equidad Retributiva.....	39
7.- Procedimiento para la realización.....	40
5.- FINALIDAD.	42
6.- CONCLUSIONES.	45

1.- INTRODUCCIÓN.

El sector turístico a nivel mundial ha sido uno de los más perjudicados por la pandemia generada por la COVID-19.

Atendiendo a los dos últimos estudios bienales sobre los viajes y el turismo elaborados por el World Economic Forum (WEF), que premia a los países más competitivos en el sector del turismo, y a pesar de los cambios sufridos en el sector tras el duro golpe que ha supuesto la pandemia de COVID-19, **España continúa siendo líder en el sector del turismo y del ocio a nivel mundial**, ocupando el primer lugar desde 2015 y manteniendo su liderazgo tras la pandemia del COVID-19.

El World Economic Forum (WEF) atribuye el éxito de España en la industria del turismo especialmente debido a su rica oferta cultural y natural, pero también a sus excepcionales infraestructuras, a la calidad del transporte y la densidad hotelera. Claves que el WEF considera primordiales para la gran ventaja competitiva del turismo en España con respecto a otros países.

Durante al año 2023, el turismo se ha reforzado como uno de los motores de la economía española superando los buenos datos obtenidos en 2019, completando así su recuperación. Después del parón sufrido en el año 2020, la insuficiente mejoría experimentada durante el año 2021 y el empuje observado en el año 2022, los indicadores de actividad del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) revelan que la demanda turística real en 2023, descontando el efecto de los precios, superó la de 2019, elevada por el fuerte impulso del turismo internacional.

Atendiendo a los datos publicados por el INE, España cerró el verano 2023 con la llegada de 10,1 millones de turistas internacionales, lo que supone un 13,9% más que en agosto del año pasado. En cuanto al gasto turístico, el pasado mes de agosto ascendió a 13.529 millones de euros, lo que supone un crecimiento de 19,9%, respecto al mismo mes del año pasado.

Respecto al acumulado hasta agosto del año 2023, España ha recibido 57,7 millones de llegadas, creciendo un 19,6% respecto al mismo periodo del año pasado. En esos ocho primeros meses del año, el gasto total ha experimentado un incremento del 24,3%

respecto al mismo periodo del año pasado, suponiendo un gasto total de 73.393 millones de euros.

Según declaraciones del ministro de Industria, Comercio y Turismo en funciones, D. Héctor Gómez, en 2023 se ha cerrado un *“verano extraordinario con unos datos que confirman la plena recuperación de un sector que no solo es el principal motor de nuestra economía, sino una industria poderosa que genera cada día más empleo y de mayor calidad; también riqueza que permea tanto en la sociedad como en los territorios”*.

En los días del 23 al 25 de octubre del año 2023 se celebró en Donostia - San Sebastián, la **III Convención Turespaña**. Se trata de un evento anual concebido para el encuentro del sector turístico, público y privado, con el fin de realizar un intercambio de información y buenas prácticas, así como para la reflexión conjunta entorno al desarrollo turístico de España, sus destinos y empresas. Este año, la temática del evento ha estado vinculada al concepto de **sostenibilidad turística en su triple dimensión medioambiental, económica y social**.

En la inauguración de esta III Convención Turespaña, D. Héctor Gómez manifestó que, *“toda propuesta turística que pretenda aspirar a la excelencia debe fundarse sobre un modelo sostenible para todos: empresas, ciudadanos, administraciones y territorios. La sostenibilidad no es un capricho, sino un estándar responsable que nos permitirá seguir siendo una potencia mundial en turismo durante las próximas décadas”*.

A su vez, la secretaria de Estado y Turismo, D^a. Rosana Morillo, señaló en una de las mesas redondas celebradas en la inauguración de la III Convención Turespaña, en la que se debatieron y analizaron los retos del turismo en 2024 y sus claves, que *“la sostenibilidad debe ser una decisión estratégica de cualquier empresa, destino, órgano de promoción o incluso inversor en el sector. Una sostenibilidad enfocada en su triple condición: medioambiental, social y económica”*.

Según se desprende de los datos expuestos en la citada convención por las consejeras y consejeros de turismo de Abu Dhabi, Berlín, Estocolmo, Londres, Miami, Milán, Nueva York, París y Pekín y de los Informes de Tendencias de Invierno, este año 2023 terminará con un gasto turístico que superará el récord obtenido en 2019.

Para el ministro de Industria, Comercio y Turismo en funciones, D. Héctor Gómez, *“el empleo turístico sigue comportándose de forma excelente, incluso en lo que antes se*

denominaba temporada baja, lo que indica que nuestras políticas de desestacionalización de los flujos de visitantes están dando sus frutos”.

Atendiendo a los datos publicados por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, las personas afiliadas a la Seguridad Social, vinculadas a actividades turísticas, crecieron en términos absolutos en octubre en 115.807 nuevos trabajadores y trabajadoras en alta laboral, lo que supone un aumento del 4,6% respecto al mismo mes del año anterior, para situarse en un valor de afiliación de 2.659.556 personas. El empleo turístico supone el 12,9% del total de personas afiliadas de la economía del país, que en conjunto creció un 2,6% en el mes de octubre, experimentando un aumento del 3% en el sector Servicios. Tomando como referencia el mismo mes del año 2019, valores prepandemia, el crecimiento del empleo turístico es del 9,3%.

Este crecimiento experimentado afecta a todas las ramas de actividad del turismo y a todas las ramas del sector, siendo este crecimiento de 64.126 personas afiliadas en la hostería, de las cuales 17.231 fueron en los servicios de alojamiento y 46.895 en los servicios de comidas y bebidas.

D. Héctor Gómez considera *“que el porcentaje de trabajadores asalariados en el sector del turismo siga creciendo, es sinónimo de un mercado laboral donde prima la calidad, la estabilidad y un entorno de respeto a los derechos de los profesionales. En definitiva, de un ecosistema que crea riqueza para todos, empresas, profesionales y ciudadanos”.*

En lo que respecta a **Castilla y León**, según comunicación publicada por la Junta de Castilla y León en su página web en el día 19 de octubre de 2023, durante el periodo de enero a septiembre de este año 2023, **los viajeros y viajeras en nuestra Comunidad Autónoma han aumentado un 11,23% y las pernoctaciones un 11,27%**, en comparación con el mismo periodo del año anterior.

A su vez, el turismo en Castilla y León ha registrado sus mejores datos en el mes de septiembre de la serie histórica, que superan de forma destacable el periodo prepandemia, en cuanto a número de personas viajeras, situándose en 890.410, lo que supone un incremento en septiembre del 10,53% respecto al año 2022; pernoctaciones, registrándose la cifra de 1.432.873, lo que supone un aumento del 12,49 % si se compara con la cifra de septiembre 2022; y puestos de trabajo generados por el sector.

Atendiendo a los datos publicados por la Junta de Castilla y León, **el número de personas afiliadas al sector turístico en nuestra Comunidad continúa al alza**. El pasado mes de septiembre, se registraron un total de 77.462 afiliados y afiliadas, lo que supone un aumento del 2,61 % en comparación con los datos del mismo mes del año pasado, en el que se situó en 75.488.

En la presentación realizada por el Presidente de la Junta de Castilla y León, D. Alfonso Fernández Mañueco, de la Campaña de Promoción Turística de Castilla y León, dentro del marco de la **Feria Internacional de Turismo de Interior, INTUR**, celebrada en fecha 16 de noviembre de 2023 en Valladolid, durante su intervención señaló que el principal objetivo de esa iniciativa es ***aprovechar al máximo el potencial de Castilla y León para seguir consolidando su oferta turística***, según publica en su página web la Junta de Castilla y León.

Para conseguir el objetivo señalado, la Junta de Castilla y León trabajará en dos direcciones. Por un lado, se potenciarán las nueve **Rutas del Vino** certificadas que existen en Castilla y León, y que consolidan su liderazgo a nivel nacional. Y, por otro lado, dentro del marco de la conmemoración del vigésimo aniversario de la marca **Posadas Reales de Castilla y León**, el Gobierno Autonómico trabajará para potenciar esta seña de excelencia, que abarca a 40 establecimientos de este tipo y que sitúa a la Comunidad a la cabeza en turismo rural, a través de la mejora de su comercialización, su competitividad y su internacionalización. De hecho, conforman la mayor red de toda España, según se detalla en la citada página web.

En su intervención, D. Alfonso Fernández Mañueco destacó que, según los últimos datos oficiales, Castilla y León obtuvo en septiembre los mejores datos turísticos de la serie histórica, con un 10,5% más de visitantes y un 12,5% más de pernoctaciones que el año anterior. A estas cifras hay que sumar los datos de turismo internacional, que reflejan la llega de un millón de personas viajeras a Castilla y León durante los nueve primeros meses del año 2023.

El reflejo en el empleo de estos datos, respecto al mismo periodo del año anterior, supone un incremento del 4,3 % de personas afiliadas a la Seguridad Social en este sector.

En este sentido, Fernández Mañueco reiteró el apoyo del Ejecutivo Autonómico a las empresas y a los profesionales del sector para seguir consolidando a Castilla y León como

la gran potencia turística que es, consolidando su gran oferta turística, además de abrirla a nuevos mercados.

En la actualidad el sector turístico castellano y leonés aporta a la economía un 10,5% del PIB y se concibe como un sector económico estratégico con gran capacidad de crecimiento en términos de empleo y renta, y que contribuye a la apertura y mejora de la imagen de Castilla y León en el mundo.

Habida cuenta del gran motor de la economía y del empleo que es la industria del turismo en nuestra comunidad autónoma, y del incremento que se observa de personas afiliadas en este sector, alcanzando la cifra más alta de la serie histórica en el mes de septiembre, estamos trabajando dentro del IV Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027, en el análisis y diseño de una propuesta para que se incorpore el **reconocimiento de la figura de Hoteles Justos Laboralmente Responsables en Castilla y León**.

Nuestro éxito en la industria del turismo se puede atribuir, además de a su rica oferta cultural y natural, y a la calidad de las infraestructuras y del transporte, a la densidad hotelera, con una orientación clara hacia un modelo de **turismo sostenible y de calidad**.

Con esta propuesta tratamos de sensibilizar al sector hotelero, a las personas trabajadoras y especialmente a la clientela y la ciudadanía en general sobre la relevancia del turismo socialmente responsable, asumiendo el reto de que nuestra industria turística sea reconocida como ejemplo de sostenibilidad y bienestar social.

2.- ANTECEDENTES.

La iniciativa de Hoteles Justos, “**FAIR HOTELS**”, nació en el año 2010 en Estados Unidos y Canadá, fomentando una industria hotelera más segura y equitativa, repercutiendo en las personas empleadas de Fair Hotels en mayores protecciones y oportunidades.

Según testimonios de hombres y mujeres empleadas de Fair Hotels, que se pueden visualizar en la página *fairhotel.org*, **el sello de hoteles justos y los altos estándares en el trabajo hotelero puede cambiar vidas.**

En la actualidad, los miembros de UNITE HERE, sindicato de trabajadores y trabajadoras de la hostelería de EE.UU. y Canadá, están trabajando en iniciativas para abordar la justicia económica, los derechos civiles, la inmigración, el acoso sexual y la discriminación de género en el lugar de trabajo y más allá.

A nivel internacional, actualmente es posible identificar otros seis países más, aparte de Estados Unidos y Canadá, que desarrollan iniciativas de hoteles con estándares justos, que representan ejemplos de alianzas entre las personas trabajadoras, las empresas, los sindicatos y el público en general. Se trata de Croacia, Dinamarca, Irlanda, Noruega, Eslovenia y Suecia, habiendo desarrollado todos ellos páginas webs o apps en las que las personas usuarias pueden identificar a los hoteles con el sello “Fair Hotels”.

Las personas usuarias que elijan un hotel con el sello Fair Hotels, estarán apoyando y promoviendo los empleos sostenibles y de calidad en la industria hotelera, referente también en España, donde los trabajadores y las trabajadoras tengan acceso a salarios justos, mejores condiciones laborales, prevención de riesgos laborales adecuada, atención médica de calidad, protección contra el acoso y la discriminación en el trabajo, y a un medio para lograr el empoderamiento en el trabajo.

Las principales organizaciones sindicales en España no se han quedado atrás en el camino de lanzar el sello de calidad de hoteles justos laboralmente responsables, “Fair Hotels / Hoteles Justos”, para que el turismo español no esté asociado a trabajos precarios y de mala calidad, participando en el **Seminario celebrado en Dublín los días 10 y 11 de octubre de 2018** con los principales sindicatos europeos y Unite Here, sindicato

americano con el que CCOO tiene firmado un convenio de colaboración en materia de hoteles justos. En esta reunión se presentaron y pusieron en común las principales iniciativas elaboradas por los distintos representantes de los respectivos sindicatos, exponiendo por parte de CCOO el proyecto que venimos desarrollando de manera conjunta con la Facultad de Turismo de la Universidad de Málaga, siendo acogido de manera muy favorable por el resto de participantes.

El **proyecto de “Hoteles Justos Laboralmente Responsables” desarrollado por la Universidad de Málaga, CCOO y otros agentes del sector**, que desarrolla un sistema de certificación que permite a las personas usuarias identificar aquellos hoteles laboralmente responsables con sus plantillas, fue presentado en fecha 22 de enero de 2019 en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, con la asistencia de la Ministra de Industria, Comercio y Turismo D^a Reyes Maroto, y posteriormente en el ámbito de la Feria Internacional del Turismo celebrada durante los días 23 al 27 de enero de 2019, en dos actos en los que se hizo pública la web que soportará el proyecto www.fairhotels.es.

Posteriormente, en fecha 23 de enero de 2020, en la Feria Internacional de Turismo, FITUR, celebraba esa semana en Madrid, epicentro de la industria turística mundial, se lanzó el sello de calidad “Hoteles Justos”, con una difusión internacional a través de las organizaciones EFFAT (European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism) y UITA (Organización sindical mundial alimentaria, agrícola, hotelera), con el fin de certificar la calidad del empleo en los hoteles españoles y el compromiso de las empresas hoteleras con el fomento de unas buenas condiciones laborales y unos salarios dignos.

En la firma de dicho acuerdo, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio se comprometió a colaborar con las citadas organizaciones para buscar la participación de una entidad que, mediante un proceso de licitación abierto y transparente, pueda auditar laboralmente a aquellos hoteles que estén interesados en un sello que les certifique como hoteles de calidad, laboralmente responsables, comprometidos con el bienestar de sus profesionales en el trabajo.

Esta iniciativa emprendida en el año 2019 se vio paralizada por la pandemia de COVID-19, retomándose al finalizar la misma con el desarrollo, durante el año 2022, de un proyecto piloto en el que se han certificado en la actualidad un total de 34

establecimientos hoteleros en España con sello HLR “Hoteles Laboralmente Responsables”, distribuidos por comunidades autónomas de la siguiente manera:

Hoteles Laboralmente Responsables	
Comunidad Autónoma	Nº Establecimientos Hoteleros
Andalucía	8
Aragón	1
Asturias	2
Canarias	2
Castilla y León	5
Cataluña	4
Ceuta	1
Comunidad Valenciana	3
Galicia	4
Islas Baleares	1
La Rioja	1
Madrid	1
Murcia	1

En la página web de Hoteles Justos Laboralmente Responsables, www.fairhotels.es, se pueden consultar los hoteles que han sido certificados con el sello de calidad en cada comunidad autónoma.

El proceso de auditoría y certificación de estos establecimientos hoteleros ha sido gratuito, gracias a la financiación de la Secretaría de Estado y Turismo, habiendo certificado en los últimos meses 12 nuevos hoteles.

En Castilla y León, los establecimientos hoteleros que han sido certificados como Hoteles Justos Laboralmente Responsables en la actualidad son 5, encontrándose 4 de ellos en la provincia de Zamora y 1 en la provincia de Palencia, destacando la importancia de la certificación como HJLR de tres Posadas Reales al tratarse de un establecimiento hotelero diferente, para el que hubo que adaptar el sello:

Hoteles Laboralmente Responsables en Castilla y León	
Provincia	Establecimiento Hotelero
Zamora	
Puebla de Sanabria	Posada Real La Cartería
	Posada Real La Pascasia
	Posada Real de Las Misas
	Hotel Los Perales
Palencia	
Cervera de Pisuerga	Parador de Turismo de Cervera de Pisuerga

3.- COMPROMISO HOTELERO POR EL DESARROLLO SOCIAL.

El sector del turismo opera en un entorno cambiante, cada vez más exigente y competitivo, lo que le lleva a ofrecer servicios de calidad, adaptándose continuamente a las nuevas formas de trabajo y a la incorporación de la digitalización y la inteligencia artificial.

El activo fundamental del sector hotelero son las personas, debido a que hablamos de servicios, resultando esencial poner en valor el capital humano, poniendo en primer lugar a las personas, promoviendo empleos sostenibles y de calidad en la industria hotelera.

Cuando se habla de recursos humanos y de calidad de servicios prestados se hace hincapié en su formación, información y motivación, esenciales para el desarrollo de un trabajo especializado y de calidad, olvidando, a menudo, la necesidad de garantizar también un entorno y ambiente de trabajo saludable. Todo ello repercutirá positivamente en la clientela y, por ende, en el reconocimiento y distinción del establecimiento hotelero, así como en la consecución de los objetivos.

Los establecimientos hoteleros son, dentro del sector del turismo, una actividad esencial. Se trata de una actividad que, al ser de servicios, es muy dinámica e intensa en mano de obra, tratándose de un sector primordial y estratégico, con una gran importancia en la generación de empleo, atendiendo a los datos reflejados anteriormente.

Al estar transferida la política turística a las comunidades autónomas, cada una de ellas gestiona la definición de alojamientos hoteleros, aunque todas en términos parecidos. La definición establecida en la **Ley 14/2010, de 9 de diciembre, de turismo de Castilla y León** para los **alojamientos hoteleros**, en su artículo 31, es la de aquellos establecimientos turísticos que, cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, y aquellos que se establezcan reglamentariamente, ocupen uno o varios edificios próximos o parte de ellos, dedicados a dar hospedaje al público en general.

En dicha ley, se clasifican los **alojamientos hoteleros** en los siguientes tipos:

- a) Hotel, entendiendo por tal aquel establecimiento cuyas dependencias constituyen un todo homogéneo con entradas y, en su caso, escaleras y ascensores de uso exclusivo.
- b) Hotel apartamento, establecimiento que cuente con las instalaciones adecuadas para la conservación, elaboración y consumo de alimentos y bebidas dentro de cada unidad de alojamiento.
- c) Motel, establecimiento situado a menos de 500 metros del eje de la carretera, que facilita alojamiento en habitaciones con entradas independientes y que disponen de garaje o aparcamiento cubierto en número equivalente a las unidades de alojamiento.
- d) Hostal, establecimiento que reúna unos requisitos sobre dimensiones, estructura, características de los espacios o servicios que no alcancen los niveles exigidos para los hoteles.
- e) Pensión, establecimiento que reúna unos requisitos sobre dimensiones, estructura, características de las instalaciones o servicios que no alcancen los niveles exigidos para los hostales.

No obstante, se abre la posibilidad de que puedan especializarse de acuerdo con los requisitos y condiciones que se determinen. Concretamente, para los hoteles se contemplan las siguientes especializaciones: hotel familiar, hotel gastronómico, hotel balneario y hotel con historia.

Asimismo, en la citada ley se definen los establecimientos de alojamiento de turismo rural como aquellos que, cumpliendo los requisitos previstos en la normativa que resulte de aplicación, se ubiquen en inmuebles situados en el medio rural y que cuenten con especiales características de construcción, tipicidad e integración en el entorno y que se publiciten como tales, clasificándolos en los siguientes tipos:

- a) Hotel rural, establecimiento cuyas dependencias constituyen un todo homogéneo con entradas y, en su caso, escaleras y ascensores de uso exclusivo.
- b) Posada, establecimiento ubicado en un edificio con valor arquitectónico tradicional, histórico, cultural o etnográfico. Este valor deberá ser comprobado por la Administración para lo cual solicitará los informes técnicos necesarios de conformidad con lo que se determine reglamentariamente.

c) Casa rural, establecimiento que esté situado en una vivienda que ocupe la totalidad de un edificio o una parte del mismo con salida propia a un elemento común o a la vía pública, constando a lo sumo de planta baja, primero y bajo cubierta. El régimen de explotación de la casa rural se determinará reglamentariamente.

3.1.- Formación para captar talento especializado.

Un factor importante a tener en cuenta en el sector hotelero es la capacitación de las personas trabajadoras. Si una empleada o empleado cuenta con la formación adecuada, la clientela recibirá la atención que necesita, mejorando su experiencia y existiendo más probabilidades de que confíe en ese establecimiento hotelero para próximas visitas.

Se trata de un sector en el que se trabaja con y para personas, existe mucha competitividad y la formación, experiencia y capacitación del personal que trabaja en el sector hotelero es una manera de fidelizar a la clientela. A su vez, en la era de las redes sociales, la clientela satisfecha es la mejor publicidad para un establecimiento hotelero.

Por estas razones es importante invertir en la formación del personal, para marcar la diferencia y apostar por la calidad en el sector, mediante la dignificación y cualificación.

La formación debe ir más allá de la específica del puesto de trabajo, incluyendo la formación en idiomas para cualquier empleo relacionado con el sector del turismo; la formación y adquisición de habilidades en gestión de malas críticas, mediante la formación a la plantilla en protocolos de atención al cliente, técnicas de ventas, estrategias de fidelización y habilidades comunicativas, gestión de eventos varios; formación en materia de prevención de riesgos laborales; sensibilización de carácter medioambiental, etc. Este tipo de formación es una herramienta necesaria para que las personas trabajadoras adquieran habilidades para la resolución de distintas situaciones que se puedan producir en el día a día, incluyendo una formación específica en resolución de conflictos.

Con los continuos cambios que se producen en el sector y la incorporación a los puestos de trabajo de la digitalización y la inteligencia artificial, se hace necesario también una formación específica en nuevas tecnologías.

Por tanto, la formación es esencial en todos los sectores de actividad y en particular en el sector hotelero, siendo necesario un reciclaje continuado de dicha formación. En este sentido cabe destacar, además de la formación formal existente para la familia de hostelería y turismo, la importancia de acceder a la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a lo largo de la vida, tanto a través de formación no formal como de su experiencia laboral.

Formación Profesional (F.P.):

Según se establece en la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, el objetivo de la Formación Profesional es la constitución y ordenación de un sistema al servicio de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. A la vez, ha de ser también un poderoso instrumento para el fortalecimiento y sostenibilidad de la economía que satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por parte de los sectores productivos.

Los principios del Sistema de Formación Profesional son los de flexibilidad, modularidad, diseño y accesibilidad universal, permeabilidad con otras formaciones, corresponsabilidad pública-privada, vinculación entre centros y empresas, participación, evitación de estereotipos profesionales, innovación, investigación aplicada, emprendimiento, evaluación y calidad del sistema, e internacionalización.

La Ley incorpora la regulación de las acciones formativas de formación profesional en empresas, en el marco del Sistema de Formación Profesional, y que se complementará con otras acciones de capacitación laboral llevadas a cabo desde la administración laboral.

Los ciclos formativos del sistema educativo tienen en cuenta la posibilidad de duración flexible en función de las necesidades del perfil a formar, y modifican la estructura curricular, incorporando el denominado «Proyecto Intermodular», tal como se recogía en el Plan de Modernización de la Formación Profesional, aproximando la formación a la realidad laboral. Asimismo, establece la relación con otras enseñanzas del sistema

educativo, universitarias y no universitarias, creando un itinerario formativo completo que, igualmente, constituye una novedad en el sistema.

La oferta formativa dentro de la **Familia Profesional de Hostelería y Turismo** abarca los segmentos de Turismo, Cocina y Sala, en todos los niveles formativos y modalidades, lo que supone en la práctica, unas amplias posibilidades de formación transversal y gradual dentro del sector de la hostelería y el turismo.

Los ciclos formativos diseñados por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, dentro de la familia profesional de Hostelería y Turismo, son:

Formación profesional, Grado Básico:

- **Título Profesional Básico en Actividades de Panadería y Pastelería**
- **Título Profesional Básico en Alojamiento y Lavandería**
- **Título Profesional Básico en Cocina y Restauración**

Formación profesional, Grado Medio:

- **Técnico en Cocina y Gastronomía**
- **Técnico en Comercialización de Productos Alimentarios**
- **Técnico en Servicios en Restauración**

Formación profesional, Grado Superior:

- **Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos**
- **Técnico Superior en Dirección de Cocina**
- **Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración**
- **Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos**
- **Técnico Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas**

Formación profesional, Cursos de Especialización:

- **Curso de Especialización en Panadería y Bollería Artesanales (Acceso GM)**

De los cuales, se imparten en Castilla y León:

Formación profesional, Grado Básico:

- **Título Profesional Básico en Cocina y Restauración**

Formación profesional, Grado Medio:

- **Técnico en Cocina y Gastronomía**
- **Técnico en Servicios en Restauración**

Formación profesional, Grado Superior:

- **Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos**
- **Técnico Superior en Dirección de Cocina**
- **Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración**
- **Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos**
- **Técnico Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas**

Formación profesional, Cursos de Especialización:

- **Curso de Especialización en Panadería y Bollería Artesanales (Acceso GM)**

Formación Profesional Dual

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional establece el carácter dual de la Formación Profesional, “Toda la oferta de formación profesional de los Grados C y D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual, incorporando una fase de formación en empresa u organismo equiparado. La oferta de los Cursos de Especialización del Grado E tendrá carácter dual, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 52. La oferta de los Grados A y B podrá o no tener dicho carácter, en función de las características de cada formación”.

Formación Profesional intensiva es aquella que se realiza alternando la formación en el centro de formación profesional o en la empresa u organismo equiparado con la actividad productiva, y retribuida en el marco de un contrato de formación.

Las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen intensivo, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurren, las siguientes características:

- La duración de la **formación en la empresa** u organismo equiparado será **superior al 35 % de la duración total de la formación.**
- **La participación** de la empresa u organismo equiparado aportará **más de un 30 % de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales** del currículo.
- La existencia de un **contrato de formación** con la empresa.

Con este régimen intensivo, las empresas pueden apoyar nuevos modelos de organización de la FP que se dirijan hacia la búsqueda de la excelencia en su relación con los centros de FP y promuevan su Responsabilidad Social Corporativa.

Con esta modalidad de formación profesional obtienen beneficios tanto las personas estudiantes, como las empresas y la sociedad, por los siguientes motivos reflejados en el Portal de Educación de la Junta de Castilla y León:

Para las personas estudiantes.

- Adquiere una experiencia profesional de valor en el mercado de trabajo.
- Orienta sus estudios a los requerimientos de la realidad empresarial.
- Consigue una mayor motivación para continuar la formación.
- Obtiene una titulación reconocida a la vez que construye un proyecto profesional.
- Se integra progresivamente en las responsabilidades de la empresa.
- Se incorpora al mercado de trabajo en las mejores condiciones.

Para la empresa.

- Reconoce la función del empresario como agente formativo.
- Favorece la actualización continua y la adecuación del sistema educativo al socio-económico.
- Reduce la distancia con las instituciones educativas, especialmente si se es una pyme.
- Forma a personal adaptado en procesos específicos y en la cultura empresarial.
- Crea una herramienta práctica para la selección y captación de personal.

- Cuenta con personas cualificadas a la medida de la empresa.
- Diversifica y asegura las contrataciones con las mejores garantías.
- Obtiene respuesta rápida a la necesidad de profesionales.
- Posibilita el relevo generacional.

Para la sociedad.

- Prepara jóvenes en profesiones de futuro.
- Integra a los jóvenes en el empleo y genera empleo de calidad.
- Anticipa la edad de inserción al mundo laboral.
- Impulsa el desarrollo económico y la competitividad empresarial.
- Aborda el relevo generacional.

La oferta formativa en FP Dual para el curso 2023-2024 en Castilla y León, en la familia profesional de Hostelería y Turismo es:

- Servicios en Restauración (nivel medio), en Burgos.
- Cocina y Restauración (nivel básico), en León, Palencia y Salamanca.
- Cocina y Gastronomía (nivel medio), en León, Valladolid y Zamora.
- Guía, Información y Asistencias Turísticas (nivel superior), en Segovia y Valladolid.
- Dirección de cocina (nivel superior), en Valladolid y Zamora.
- Gestión de alojamientos turísticos (nivel superior), en Valladolid.

Certificados Profesionales:

Un certificado profesional corresponde al grado C de la oferta del Sistema de Formación Profesional.

Es un documento oficial, con validez en todo el territorio nacional y deberá constar en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, que certifica la capacitación para el desarrollo de una actividad profesional.

El certificado profesional deberá detallar los módulos profesionales superados y los estándares de competencia profesional asociados a él e incluidos en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y su correspondencia con el Marco Español de Cualificaciones.

Tiene validez profesional porque acredita las competencias en una determinada profesión. Para poder trabajar en algunas profesiones u ocupaciones, se exige tener determinadas cualificaciones. En estos supuestos, los certificados profesionales correspondientes sirven para acreditar dichas cualificaciones.

Tiene validez académica para continuar un itinerario formativo siempre que se cumplan los requisitos de acceso para cursar la titulación deseada. Los certificados profesionales que formen parte de un Grado D permitirán la matrícula modular para completar los módulos establecidos en el currículo y obtener el correspondiente título de técnico básico, técnico o técnico superior con validez en todo el territorio nacional.

La oferta formativa de la familia de Hostelería y Turismo (HOT), en las áreas profesionales más específicas del sector hotelero son:

- **Alojamiento (HOTA):**
 - Operaciones básicas de pisos en alojamientos (HOTA0108)
 - Gestión de pisos y limpieza en alojamientos (HOTA0208)
 - Recepción en alojamientos (HOTA0308)
- **Restauración (HOTR):**
 - Operaciones básicas de cocina (HOTR0108)
 - Operaciones básicas de pastelería (HOTR0109)
 - Dirección y producción en cocina (HOTR0110)
 - Operaciones básicas de restaurante y bar (HOTR0208)
 - Sumillería (HOTR0209)
 - Dirección y producción en pastelería (HOTR0210)
 - Operaciones básicas de catering (HOTR0308)
 - Dirección en restauración (HOTR0309)
 - Cocina (HOTR0408)
 - Gestión de procesos de servicio en restauración (HOTR0409)
 - Servicios de bar y cafetería (HOTR0508)

- Repostería (HOTR0509)
- Servicios de restaurante (HOTR0608)
- **Agroturismo (HOTU):**
 - Alojamiento rural (HOTU0109)
 - Guarda de refugios y albergues de montaña (HOTU0111)

3.2- Reducción de la Siniestralidad Laboral.

El trabajo en el sector hotelero requiere de ciertas cualidades y aptitudes generales que pueden aplicarse a todos sus profesionales, desde camareros y camareras a personal de cocina, pasando por recepcionistas, camareras de piso o personal de atención a la clientela. Cada vez se valora más que, aparte de tener experiencia, se cuente con formación que avale conocimientos básicos para llevar a cabo el trabajo con eficacia, profesionalidad y rapidez. La información y la formación, tanto teórica como práctica, en prevención de riesgos laborales es imprescindible para reducir los datos de siniestralidad laboral en el sector.

La rapidez con la que se trabaja, la excesiva carga de trabajo, la adopción de posturas forzadas y las condiciones organizativas del trabajo son las causas principales de accidentes en el sector.

Por ocupación, las camareras de piso encabezan los datos de accidentabilidad, seguidas por el personal de cocina y el personal de barra y sala.

La salud del colectivo de las camareras de pisos se ve afectada en gran medida por la gran carga laboral a la que se ven sometidas y por los requerimientos de su actividad laboral, que conllevan importantes riesgos para su salud.

Se ha constatado la existencia de un abuso de sustancias legales, sobre todo psicofármacos, entre las camareras de piso debido al deteriorado estado de salud que presentan a consecuencia del trabajo que realizan y que, muchas de ellas, mitigan los dolores de los trastornos musculoesqueléticos con consumo de analgésicos y antiinflamatorios.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), podemos afirmar de forma general y más específicamente en el sector hotelero, que “ellos se accidentan y ellas se desgastan”. Por lo general, los trabajadores sufren más accidentes de trabajo y las trabajadoras más enfermedades con origen laboral o enfermedades profesionales. Las mujeres sufren menos accidentes y los problemas de salud aparecen a largo plazo (periodo de latencia prolongado) y se presentan a menudo de forma lenta y progresiva (alteraciones musculoesqueléticas que afectan a las extremidades superiores, columna y cervicales, o alteraciones psicosociales).

Siniestralidad laboral en 2022 en Castilla y León.

Según los datos publicados por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo de la Junta de Castilla y León, en el informe de siniestralidad laboral en Castilla y León del mes de diciembre de 2022, con los datos correspondientes a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales extraídos de los Resúmenes Estadísticos de Siniestralidad Laboral (RESL) de las 9 provincias de nuestra Comunidad Autónoma, durante el año 2022 se han registrado 26.138 accidentes de trabajo con baja en jornada laboral y 459 enfermedades profesionales con baja.

Estos datos se basan en los partes de accidentes de trabajo recepcionados y/o registrados por las autoridades laborales provinciales durante el año 2022, a través del Sistema Delt@ (Declaración electrónica de trabajadores accidentados), y los partes de Enfermedades Profesionales comunicados durante el periodo de referencia al sistema CEPROSS (Comunicación de enfermedades profesionales a la Seguridad Social) en las 9 provincias de Castilla y León

Por grandes sectores de actividad, durante el año 2022 en el sector Servicios se han registrado 13.960 accidentes de trabajo con baja y 193 enfermedades profesionales con baja. Por grados de lesión, del total de accidentes mortales registrados que asciende a 51, se han registrado 30 en el sector Servicios (lo que supone un 58,82%), y de los 219 accidentes registrados de carácter grave, 110 corresponden al sector Servicios (suponiendo el 50,23%).

Atendiendo a los datos totales de siniestralidad registrados durante el periodo de enero a diciembre del año 2022, el número de accidentes con baja en jornada de trabajo se ha incrementado en 761 respecto al año anterior, lo que supone un incremento relativo del 3,00 %. Por grados de lesión se produce un incremento de 720 accidentes leves (+2,86 %), un aumento de 32 accidentes graves (+17,11 %) y un incremento de 9 accidentes mortales (+21,43 %), debido este último, casi en su totalidad, al incremento de fallecimientos por lesiones no traumáticas.

Por sectores de actividad, en Servicios se han registrado 351 accidentes más que en el año 2021, lo que supone un incremento del +2,58 %. Los accidentes graves se incrementaron en los cuatro grandes sectores, en particular, en el sector servicios con 24 accidentes más que en 2021, y los accidentes mortales también sufrieron un incremento de +9 en el sector Servicios.

En cuanto a las enfermedades profesionales, en el año 2022 se han declarado 53 enfermedades profesionales con baja más que en el mismo periodo de 2021 (+13,05 %), de las cuales el sector de actividad Servicios ha experimentado un incremento de 24 enfermedades profesionales declaradas.

Dentro de los 13.960 accidentes registrados durante el año 2022 en la rama servicios, 1.769 se han registrado en los servicios de alojamiento y servicios de comida y bebida, lo que supone el 12,67% del total del sector Servicios en Castilla y León. Los accidentes registrados en servicios de alojamiento durante el año 2022 son 265 leves, y en servicios de comidas y bebidas ascienden a 1.499 leves y 5 graves.

En cuanto a las enfermedades profesionales, durante el año 2022 se han registrado 3 enfermedades profesionales en servicios de alojamiento y 20 en servicios de comida y bebida, lo que supone un 11,92% respecto al total de enfermedades profesionales declaradas en el sector servicios durante el periodo de referencia.

Siniestralidad laboral en el periodo enero-octubre 2023 en Castilla y León.

En el momento de redacción de este informe, disponemos de los datos oficiales de siniestralidad laboral correspondientes al periodo de enero a octubre de este año 2023.

En el periodo de referencia, se han registrado en nuestra Comunidad Autónoma 22.278 accidentes de trabajo con baja en jornada laboral y 424 enfermedades profesionales con baja.

Por grandes sectores de actividad, en el sector Servicios se han registrado 11.800 accidentes con baja en jornada de trabajo y 186 enfermedades profesionales con baja. Por grados de lesión, del total de accidentes graves registrados que ascienden a 162, 68 corresponden al sector Servicios (lo que supone un 41,98%), y del total de los accidentes mortales que ascienden a 28, se han registrado 11 en el sector Servicios (suponiendo un 39,29%).

En este periodo se registraron 2.311 accidentes “in itinere” con baja, de los cuales 2.277 fueron calificados como leves, 24 como graves y 10 mortales.

El número de accidentes con baja en jornada de trabajo ha variado en +320 respecto al mismo periodo del año anterior 2022, lo que supone una modificación de +1,46%. Por grados de lesión se produce una variación de +364 accidentes leves (+1,68%), -27 accidentes graves (-14,29%) y -17 accidentes mortales (-37,78%). En el sector de actividad Servicios, los accidentes han variado de la siguiente forma respecto al mismo periodo de 2022: +108 accidentes (+0,92%), -26 accidentes graves y -15 accidentes mortales.

En cuanto al nº de accidentes “in itinere” en comparación con el mismo periodo de 2022, han variado en +247 accidentes (+11,97%), cifra resultante de +245 accidentes de carácter leve (+12,06%), -2 graves (-7,69%) y +4 mortales (+66,67%).

En lo referente a la declaración de enfermedades profesionales con baja, la variación respecto al mismo periodo de 2022 ha sido de +41 enfermedades (+10,70%), experimentando el sector Servicios un incremento de +26.

De los 11.800 accidentes registrados durante el periodo de enero a octubre de 2023 en la rama Servicios, 1.582 se han registrado en los servicios de alojamiento y servicios de comida y bebida, lo que supone el 13,41% del total del sector Servicios en Castilla y León. Los accidentes registrados en servicios de alojamiento durante el periodo de referencia ascienden a 252 leves, y en servicios de comidas y bebidas a 1.325 leves y 5 graves.

En cuanto a las enfermedades profesionales, durante el periodo de referencia de enero a octubre de 2023, se han registrado 2 enfermedades profesionales en servicios de alojamiento y 20 en servicios de comida y bebida, lo que supone un 11,83% respecto al total de enfermedades profesionales declaradas en el sector servicios durante el periodo de referencia.

A pesar del incremento observado en el número de enfermedades profesionales declaradas en el sector Servicios, existe un subregistro de las mismas debido a que, en muchas ocasiones, las enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo ejecutado son consideradas dolencias degenerativas y de contingencia común, siendo atendidas en la Seguridad Social.

Que no se realice un diagnóstico y reconocimiento adecuado de las enfermedades profesionales y de las patologías con origen laboral conlleva que el trabajador o la trabajadora afectada tengan, en muchas ocasiones, menor prestación económica y sanitaria. A su vez, si no existe una declaración adecuada de las enfermedades profesionales no se toma conciencia de su existencia y, por tanto, no se adoptan las medidas necesarias para prevenir su aparición.

La situación profesional, el tipo de contrato y la formación son factores determinantes que afectan significativamente a la siniestralidad laboral, tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales, encontrándose diferencias por género debido a que los accidentes de trabajo afectan más a los hombres y las enfermedades profesionales afectan desde 2013 de manera más intensa a las mujeres trabajadoras.

3.3.- Prevención de Riesgos Laborales.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales en España está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo o complementarias. Esta Ley tiene por objeto promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo y hace mención expresa al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1981, al expresar “nuestros propios compromisos contraídos con la OIT a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de

trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico".

El Convenio 155 de la OIT establece que el Estado deberá formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Las actividades de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo tienen dos facetas principales: mejora de las condiciones de vida y trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El turismo es una actividad compleja, entre otros motivos por su carácter transversal y para nada estanco, que implica la aplicación de la legislación en prevención de riesgos laborales en aspectos muy variados. Dentro del turismo, el sector hotelero y de restauración se caracteriza por tener una elevada rotación de personal, principalmente debido a las demandas del sector turístico, a los numerosos contratos a tiempo parcial y temporales con turnos discontinuos, fin de semana, nocturnos, etc. Esto incide tanto en la cualificación del personal como en su formación específica y en prevención de riesgos laborales.

Para minimizar esta situación, se debe llevar a cabo una formación específica y de calidad y una prevención de riesgos laborales adecuada que redundará en el bienestar de las personas trabajadoras y en la calidad del servicio prestado (un hotel es un negocio complejo que depende de sus empleadas y empleados para funcionar de manera eficiente), actuando sobre los principales riesgos existentes en el sector hotelero de manera específica para los distintos puestos de trabajo existentes, entre otros, el personal de cocina (cocineros/as y auxiliares de cocina), camareros/as de bares y restaurantes, personal de limpieza interna (camareras de pisos y personal de limpieza en general), personal de lavandería, mantenimiento, recepcionistas, personal administrativo, personal de apoyo (botones de hotel, mozos de equipaje, personal de animación), etc.

La Federación Estatal de Servicios de CCOO comparte el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en el sector de hostelería, por lo que es imprescindible realizar un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, así como microempresas

y empresarios autónomos, en materia de integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

Cabe destacar como principales riesgos laborales en hostelería y turismo, entre otros:

Riesgos de Seguridad:

- Riesgos de caídas de personas:
 - Caída al mismo nivel
 - Caída a distinto nivel
- Riesgo de golpes y choques.
- Riesgo de atrapamiento.
- Riesgo de corte.
- Riesgos de caída de objetos:
 - Caída de objetos por desplome
 - Caída de objetos en manipulación
- Riesgo eléctrico.
- Riesgo de incendio.
- Riesgo de explosión.
- Riesgo por contacto:
 - Contacto térmico (quemaduras)
 - Contacto con sustancias químicas peligrosas

Riesgos Higiénicos:

- Exposición a sustancias tóxicas o irritantes.
- Exposición a agentes biológicos.
- Exposición al ruido.
- Exposición a condiciones termohigrométricas adversas: elevadas o bajas temperatura del aire, temperatura radiante, humedad relativa, velocidad del aire, etc.
- Exposición a deficiencias de iluminación.

Riesgos Ergonómicos:

- Manipulación manual de cargas.
- Adopción de posturas forzadas.
- Fuerzas y movimientos repetitivos.
- Trabajo en bipedestación continua.

Dentro de los puestos de trabajo habituales en el sector hotelero, el del personal de limpieza es el que mayores riesgos ergonómicos presenta, aunque no el único y, por consiguiente, los mayores trastornos musculoesqueléticos. El sector más desfavorecido es el de las camareras de piso, cuya función principal es la limpieza y puesta a punto de las habitaciones del hotel, tanto de las ocupadas como de las que han sido desocupadas, en el menor tiempo posible.

Se trata de un trabajo con unas exigencias físicas muy altas debido a que, a la inquietud por parte de los gestores del establecimiento hotelero de que la calidad de la limpieza de las habitaciones sea muy alta y que la velocidad a la que se limpien sea lo más rápida posible, se suma la circunstancia de que las habitaciones de los hoteles están diseñadas para el disfrute y bienestar de la clientela, y no para optimizar las labores de limpieza.

Estas circunstancias provocan una elevada casuística de trastornos musculoesqueléticos en el personal de limpieza, debido a las elevadas exigencias físicas, al tener que hacer muchas limpiezas en una (limpieza de bañera, ducha, inodoro, suelo, hacer la cama, cambiar toallas, reponer mueble bar, terraza, etc) en muy poco tiempo, de un elevado número de habitaciones por persona y día, pudiendo incrementarse durante los fines de semana.

Riesgos Psicosociales:

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”* Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de **interacción entre trabajo y persona**. Así, por ejemplo, podemos citar la

revisión de Cox y Griffiths en la que se definen los factores psicosociales como *“aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”* (Nota Técnica de Prevención 926 del INSST)

La clasificación de los factores de riesgos psicosociales puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos al respecto.

A continuación, se reflejan las distintas dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el **método CoPsoQ-istas21, versión 2**, integradas en seis grandes grupos:

Exigencias psicológicas en el trabajo:

- Exigencias cuantitativas.
- Ritmo de trabajo.
- Exigencias emocionales.
- Exigencia de esconder emociones.

Conflicto trabajo-familia:

- Doble presencia.

Control sobre el trabajo:

- Influencia.
- Posibilidades de desarrollo.
- Sentido del trabajo.

Apoyo social y calidad de liderazgo:

- Apoyo social de las compañeras y compañeros.
- Apoyo social de superiores.
- Calidad de liderazgo.
- Sentimiento de grupo.
- Previsibilidad.
- Claridad de rol.
- Conflicto de rol.

Compensaciones del trabajo:

- Reconocimiento.
- Inseguridad sobre el empleo.
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Capital social:

- Justicia
- Confianza vertical.

En cumplimiento del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y el correlativo deber del empresario/a de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales, **el empresario/a deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo** (art.14 de la Ley 31/1995, de PRL).

Por tanto, el empresario o la empresaria de un establecimiento hotelero deberá realizar la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de su empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

La primera medida preventiva a adoptar es la realización de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características específicas de los distintos puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos, adoptando las medidas preventivas necesarias que resulten de dicha evaluación.

La evaluación de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo debe completarse con la impartición de información sobre los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y la impartición de formación, tanto teórica como práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.

Prevenir los riesgos laborales en hoteles es muy importante porque el personal hotelero trabaja con personas y realiza a diario distintas actividades, entre las que se puede señalar atender a huéspedes, limpiar habitaciones, trasladar equipaje, estacionar automóviles, vigilar la recepción para prevenir accidentes, ofrecer servicio de comida para muchas personas en simultáneo, etc.

Este tipo de tareas y la celeridad a la que hay que realizarlas, la introducción de nuevas tecnologías, la digitalización, la intensificación del trabajo y los algoritmos, representan un flujo de trabajo superior a la media del sector servicios, incrementando, al mismo tiempo, la frecuencia y gravedad de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras en el sector hotelero.

A su vez, las **inadecuadas condiciones organizativas del trabajo** pueden constituir importantes riesgos psicosociales, generando efectos negativos para la salud mental de las personas trabajadoras, provocando enfermedades físicas y mentales (cuadros de angustia, síndrome de burnout, agotamiento, pérdida de compromiso y depresión).

Por todo lo anteriormente expuesto, es extremadamente importante que las empresas del sector hotelero desarrollen estrategias eficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3.4 Iniciativa actual del sindicato UNITE HERE

Medidas organizativas que se adoptan en el sector hotelero, que a priori puede parecer que van en beneficio de las personas trabajadoras porque reducen la carga de trabajo, como puede ser que la limpieza de las habitaciones no se realice a diario, cuando se analizan las consecuencias de dicha medida se comprueba que, lejos de beneficiar a las trabajadoras, mayoritariamente mujeres, supone un importante perjuicio.

La iniciativa actual en la que están trabajando los miembros del sindicato de trabajadores y trabajadoras de la hostelería en EE.UU. y Canadá, UNITE HERE, que son predominantemente mujeres, es la de que “Las habitaciones del hotel deben limpiarse todos los días”.

En su página web de Fair Hotel reflejan que la limpieza diaria de las habitaciones del hotel es el nivel de servicio que la clientela espera y desea. Los huéspedes manifiestan

que la limpieza es una prioridad absoluta y que no deberían tener que solicitar dicho servicio estándar en un establecimiento hotelero de servicio completo.

Según exponen en su página web, su investigación muestra que poner fin a la limpieza diaria de las habitaciones reduciría puestos de trabajo y haría que la carga de trabajo del personal de limpieza fuera aún más dolorosa, porque las habitaciones están mucho más sucias después de días sin limpieza ni desinfección.

Estiman que, poner fin a la práctica de la limpieza diaria de las habitaciones, pudo suponer la eliminación de hasta el 39% de todos los empleos de limpieza de hoteles en EE. UU. (180.000 puestos de trabajo en total) y que les pudo suponer a las camareras de piso una pérdida de 4.8 mil millones de dólares en salarios perdidos anuales.

Además, con dicha medida se está perjudicando el estado de salud de las camareras de piso porque, según refleja el sindicato UNITE HERE a través de encuesta realizada, el 72% de camareras de piso informaron haber experimentado más dolor, estrés o lesiones relacionadas con la limpieza de las habitaciones a las que no se les daba servicio diario.

Si bien es cierto que esta práctica es más habitual en otros países que en España, en donde se prima la limpieza como distintivo de calidad de un hotel, desde la prevención de riesgos laborales se deben analizar las condiciones organizativas del trabajo y cómo afectan las mismas a la salud física y mental de las personas trabajadoras.

4.- OBJETIVO: SELLO HOTELES JUSTOS LABORALMENTE RESPONSABLES.

La Agenda 2030 aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2015 para el Desarrollo Sostenible bajo el lema “Transformar nuestro mundo”, con un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, brinda una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas.

Este proyecto de creación de un sello “Hoteles Laboralmente Responsables” surge dentro del plan de trabajo de las actuaciones de promoción, difusión y desarrollo de las medidas incluidas en el IV Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027, ante la necesidad de promover un “Turismo Responsable y Sostenible” en todos los ámbitos en los que la actividad turística influye en la realidad socio-laboral de nuestra región y en consonancia con la apuesta que desde el Gobierno Regional se está realizando para promover un turismo que atienda más a la calidad que a la cantidad, en términos de excelencia, concienciación y productividad sostenible.

El trabajo turístico ha sido calificado de forma reiterada como un empleo de baja calidad (OIT, 2017) y España, en general; y Castilla y León, en particular, no son una excepción ya que continúa siendo el trabajo decente y la pobreza laboral dos de los grandes problemas confirmados en las evaluaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El sector del turismo y la industria hotelera es el gran motor de nuestra economía, generando cada día más empleo y riqueza, motivo por el cual, en el marco de aplicación de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el terreno de la actividad hotelera en Castilla y León, y en consonancia con la estrategia sindical internacional “Fair Hotels” y la desarrollada en España por CCOO entre otras organizaciones, se hace necesario impulsar y adaptar un sello de calidad de Hoteles Justos Laboralmente Responsables en Castilla y León, para atender las características y necesidades particulares del turismo de nuestra comunidad autónoma.

El objetivo principal de esta iniciativa es desarrollar una herramienta, adaptada al perfil de la oferta turística de nuestra Comunidad Autónoma, con la que impulsar la sostenibilidad social, mediante la creación de un “Sello de Calidad” de Hoteles Justos Laboralmente Responsables con las trabajadoras y trabajadores del sector hotelero en Castilla y León.

Se trata de sensibilizar al sector empresarial, a las personas trabajadoras, la clientela y ciudadanía en general, sobre la relevancia del trabajo decente y del turismo socialmente responsable en el sector de la industria turística de nuestra comunidad autónoma, para impulsar su reconocimiento como ejemplo de sostenibilidad social.

Los ámbitos a tener en cuenta a la hora de evaluar si un hotel es justo y laboralmente responsable deben ser: la relación empresa-plantilla, la calidad del empleo, la salud y seguridad en el trabajo, la formación y desarrollo profesional, la diversidad y medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las medidas de conciliación y la equidad retributiva. Se trata de un sistema de puntos, con propuesta de medidas de mejora a las empresas.

4.1 Indicadores para el reconocimiento de Hoteles Justos Laboralmente Responsables en Castilla y León.

En consonancia con la iniciativa impulsada a nivel estatal, los indicadores a desarrollar en la herramienta para medir con exactitud y de un modo objetivo las diferentes dimensiones, que nos permita identificar cómo de justo y laboralmente responsable es el establecimiento hotelero con su plantilla, se estructuran en 6 bloques principales y 29 ítem en total, 4 de los cuales se consideran excluyentes para continuar con la certificación:

1.- Relaciones Empresa-Trabajadores/as:

1.1.- Aplicación de convenios sectoriales o convenios de empresa similares.

Todos los establecimientos hoteleros deben aplicar los convenios sectoriales de referencia. En caso contrario, no seguir con la evaluación porque no podría certificar como Hotel Justo Laboralmente Responsable.

1.2.- Libertad sindical.

Que no existan resoluciones o sentencias firmes sobre vulneración de la libertad sindical durante los últimos tres años. En caso contrario, no podría certificar como HJLR.

1.3.- Representación sindical e información y consulta.

Existencia de representantes legales de las personas trabajadoras y/o canales de información, consulta y participación establecidos para el personal, en aplicación de la normativa vigente.

1.4.- Plazos de aviso mínimo sobre los cambios operacionales.

Cantidad de tiempo de aviso que se suele dar a las personas trabajadoras antes de la aplicación de cambios operacionales que puedan afectarles.

2.- Empleo:

2.1.- Definición de puestos de trabajo.

Organigrama actualizado con descripción clara de todos y cada uno de los puestos de trabajo, incluyendo las competencias y condiciones específicas de cada uno de ellos.

2.2.- Personal indefinido.

Proporción de personal contratado de forma indefinida sobre el total durante los últimos tres años. Se valorará el porcentaje de personal indefinido (no fijo discontinuo) en empresas de apertura permanente.

2.3.- Personal a tiempo completo.

Proporción de contratos a tiempo completo sobre el total de contratos durante los últimos tres años.

2.4.- Adecuación del perfil formativo del personal.

Porcentaje de personal contratado con formación o experiencia demostrable en el ámbito de hostelería y turismo, relacionada con el puesto de trabajo que desarrolla.

2.5.- Adecuación de las tareas desarrolladas con las recogidas en el contrato.

Adecuación de las tareas y funciones a desempeñar en la empresa, con la categoría profesional del puesto de trabajo asignado o acordado en el contrato.

2.6.- Contrataciones de nuevo personal y su rotación.

Tasa de rotación del personal durante los últimos tres años.

2.7.- Prestaciones a las personas trabajadoras en función del tipo de contrato y jornada laboral.

Prestaciones socioeconómicas que son habituales para el personal con contrato indefinido y que no lo son para aquel con contrato temporal.

3.- Salud y Seguridad en el Trabajo.

3.1.- Responsables en materia de prevención.

Existencia de personal delegado de prevención y/o comité de seguridad y salud. En caso de no existir, no podría certificar como HJLR.

3.2.- Plan de prevención de riesgos laborales y medidas preventivas de seguridad y salud.

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, que debe alcanzarse a partir de la prevención de riesgos laborales, de la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo y la planificación de la actividad preventiva. En caso de no existir, no podría certificar como HJLR.

3.3.- Incapacidad temporal por enfermedades profesionales.

Porcentaje de casos con resolución calificada como incapacidad temporal derivada del puesto de trabajo durante los últimos tres años.

3.4.- Siniestralidad laboral.

Porcentaje de accidentes de trabajo, con baja y sin baja, registrados durante los últimos tres años sobre el total de la plantilla.

3.5.- Incapacidad permanente por enfermedades profesionales o siniestralidad laboral.

Porcentaje de casos de incapacidad permanente derivada de enfermedades profesionales o siniestralidad laboral durante los últimos cinco años.

4.- Formación y Desarrollo Profesional.

4.1.- Plan de formación y de desarrollo profesional.

La existencia de un plan de formación que prevea, además de las acciones formativas, un estudio de las necesidades formativas y una evaluación de la formación recibida por las personas trabajadoras.

4.2.- Tasa de formación media.

Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación sobre el total.

4.3.- Control de evaluación de desempeño.

Existencia de un sistema de evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras, según la definición de puestos de trabajo realizada por la empresa.

5.- Medidas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

5.1.- Medidas/Plan de igualdad.

Existencia de un plan o medidas de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

5.2.- Brecha salarial entre mujeres y hombres.

Porcentaje de brecha del salario total medio de las mujeres con respecto al de los hombres.

- Fórmula: $(\text{salario total medio de hombres} - \text{salario total medio de mujeres}) / (\text{salario total medio de hombres}) * 100$

5.3.- Composición general de plantilla por sexo.

Distribución del porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla de la empresa.

5.4.- Composición de la plantilla directiva por sexo.

Desglose del número de trabajadores y trabajadoras por género, que ocupan los puestos de mayor nivel jerárquico en la empresa.

5.5.- Distribución del personal por sexo y tipo de contrato.

Desglose del personal empleado en la empresa por sexo y tipo de contrato, diferenciando entre el contrato indefinido-no fijo discontinuo y el indefinido-fijo discontinuo.

5.6.- Distribución del personal por sexo y tipo de jornada.

Desglose del personal empleado en la empresa por sexo y tipo de jornada, diferenciando entre la jornada completa y la jornada parcial. Se valorará el porcentaje de mujeres con jornada completa sobre el total de la plantilla.

6.- Medidas de Conciliación, Igualdad de Oportunidades y Equidad Retributiva.

6.1.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Existencia de medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

6.2.- Diversidad e igualdad de oportunidades.

Porcentaje de personas con discapacidad contratadas sobre el total de la plantilla.

6.3.- Retribución máxima sobre la mediana.

Ratio salario máximo sobre mediana salarial de la plantilla (salario por hora, incluidos los complementos).

6.4.- Retribución máxima sobre mínima.

Ratio salario máximo sobre el salario bruto más bajo de la plantilla.

Según se detalla en la página www.fairhotels.es, este sistema de indicadores se basa en los principios recogidos en la ISO 26.000, las Directrices de la OCDE, los Principios y Normas de la OIT, en los indicadores de Desempeño de GRI (Global Reporting Initiative) y del Consejo Estatal de RSE (CERSE).

7.- Procedimiento para la realización.

Este proyecto se realizará en distintas fases, en aras de conseguir los objetivos, impulsar y mantener la acreditación de calidad laboral, la cual correrá a cargo de una entidad independiente, que podría ser la misma que realiza la acreditación a nivel estatal, y contará con el apoyo de una comisión en la que estén presentes tanto las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector en Castilla y León, como la propia administración regional, que sería la encargada de pilotar y financiar este proyecto.

Las fases o hitos en la puesta en marcha de esta iniciativa serían:

- 1.- Identificar las dimensiones de los hoteles laboralmente responsables y los factores o ítems que componen cada una de ellas.
- 2.- Medir y ponderar estas dimensiones e ítems para lograr una valoración global de los Hoteles Justos Laboralmente Responsables en Castilla y León.
- 3.- Diseñar un sistema web en el que se implementará el sistema de indicadores y que sirva como plataforma para que las personas clientas puedan localizar e identificar los HJLR.
- 4.- Diseñar un sistema de certificación de Hoteles Justos Laboralmente Responsables.
- 5.- Crear una comisión de seguimiento para comprobar el impacto y mantener vivo el sello, adaptando y ajustando los indicadores a las necesidades y al desarrollo normativo.

Para promover que los establecimientos hoteleros de Castilla y León se adhieran al sello Hoteles Justos Laboralmente Responsables, que los identifique y distinga como ejemplo de implantación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el sector turístico en búsqueda de la excelencia competitiva, se analizará la adopción de medidas orientadas a:

- Sensibilizar a la ciudadanía sobre la relevancia de un turismo responsable, seguro y sostenible socialmente.
- Difundir del sello de excelencia HJLR, Hoteles Justos Laboralmente Responsables, en Castilla y León.

- Colaborar con las Escuelas de Hostelería y Turismo para que sus alumnos y alumnas puedan realizar las prácticas en establecimientos reconocidos como HJLR.
- Premiar a los establecimientos hoteleros que sean laboralmente responsables, como puede ser desarrollando un “Premio a la mejor acción en Responsabilidad Social Empresarial”, publicándolo en el Portal de Turismo y RR.SS. de la Junta de Castilla y León.
- Promover el apoyo de las políticas públicas al sector.
- Proponer bonificaciones o reducción de cotizaciones, “bonus”, a modo de incentivo para la consecución de los objetivos.
- Facilitar con ayudas económicas un sistema de registro de jornada, en interés de garantizar el registro de jornada en todos los establecimientos hoteleros.
- Difundir la plataforma de búsqueda de establecimientos hoteleros “Fair Hotels” en las agencias de viajes, filtro en plataformas de búsqueda de hoteles, etc.

Entendiendo en todo momento el sello HJLR como una herramienta que se pone a disposición de los establecimientos hoteleros para ser utilizada en positivo, para incentivar las buenas prácticas y distinguir la excelencia del sector turístico de Castilla y León.

5.- FINALIDAD.

El fin último de este proyecto es sensibilizar a empresarios, personas empleadas y especialmente a la clientela y a la ciudadanía sobre la relevancia del trabajo decente y el turismo socialmente responsable, para que la industria hotelera de nuestra comunidad autónoma sea reconocida como ejemplo de sostenibilidad integral, y establecer un sistema de certificación de hoteles justos, laboralmente responsables con sus trabajadoras y trabajadores en Castilla y León.

Se trata de poner a disposición de los establecimientos hoteleros de nuestra Comunidad Autónoma el sello de Hoteles Justos Laboralmente Responsables en Castilla y León, como una herramienta de mejora continua, desde una visión no excluyente, y establecer un proceso de revisión y mejora continua.

Adaptado a nuestro turismo de interior y cada vez menos estacional, y a las casuísticas de los diferentes establecimientos hoteleros por su tamaño y apertura (hoteles, paradores, posadas reales, hoteles rurales, etc), se trataría de un elemento tangible y adaptado a la normativa, que las empresas y el sector tendrían para demostrar que el sector turístico de Castilla y León es de calidad y que se vela por las condiciones laborales de las personas que en él trabajan.

Con esta iniciativa se pretende:

- Apoyar y promover el empleo de calidad en el sector hotelero de nuestra comunidad autónoma, poniendo en valor el empleo en este sector.
- Atraer y retener a trabajadores y trabajadoras. La industria hotelera es una industria de personas y para personas, y para atraer y retener a personal laboral cualificado y comprometido, las trabajadoras y los trabajadores deben saber que su trabajo es valorado.
- Contribuir al asentamiento de la población de Castilla y León.

Según informe elaborado por la Agencia Tributaria, a tenor de datos que aparecen recogidos en la estadística de “Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias”, Castilla y León perdió 3.112 personas trabajadoras a favor de otras comunidades autónomas en el año 2022. Durante dicho ejercicio salieron 11.679

castellano-leoneses a trabajar a otras comunidades, mientras que solamente llegaron desde otras regiones de España 8.567 trabajadores y trabajadoras. En dicho informe, no obstante, se concreta, que el número de asalariados de Castilla y León creció un 1,8 por ciento, hasta los 954.766, desde los 937.963 de 2021.

- Alcanzar salarios justos y mejoras salariales para dignificar el sector hotelero en Castilla y León.
- Conseguir el respeto de los derechos de las personas trabajadoras, que cuentan con acuerdos colectivos para la garantía y defensa de sus derechos laborales.
- Garantizar el cumplimiento del convenio de aplicación en cuanto a calendario, rotación de turnos, descansos, etc.
- Crear resiliencia y apoyar a las personas que dependen del sector hotelero para trabajar, mediante estrategias de desarrollo.
- Orientar hacia un modelo de turismo sostenible y de calidad en Castilla y León.
- Dar un reconocimiento social a las empresas comprometidas con un trabajo laboralmente responsable, por estar haciendo lo correcto.
- Facilitar el acceso a programas y planes de formación continua para fidelizar talento.
- Reforzar que las personas trabajadoras se sientan parte esencial de la empresa.
- Promover la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, mediante la instalación de un “buzón de sugerencias”.
- Mejorar la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras, como actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de las personas trabajadoras (OMS), evaluando las condiciones laborales inseguras existentes y adoptando las medidas técnicas y/u organizativas necesarias para eliminarlas o reducirlas.
- Disminuir los índices de siniestralidad laboral en el sector hotelero, mediante el control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a través de la reducción de las condiciones de riesgo.
- Mejorar la salud física y mental de las personas trabajadoras.
- Promover una atención médica de calidad para reconocer y tratar los problemas de salud derivados del trabajo.

- Desarrollar medidas de prevención y protección frente al acoso en cualquiera de sus modalidades, laboral, sexual y por razón de sexo, y la discriminación en el trabajo.
- Promover medidas de igualdad de oportunidades.
- Implementar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Prevenir adicciones y abuso de psicofármacos para hacer frente a los riesgos psicosociales y mitigar las dolencias de los trastornos musculoesqueléticos.
- Combatir la falta de relevo generacional por considerar el trabajo en el sector hotelero un trabajo “duro”.
- Promover un turismo rural de calidad, habida cuenta del peso que tiene el turismo rural en nuestra comunidad autónoma y que gana pernoctaciones mes a mes, perdiendo la estacionalidad.

Para que la Comunidad de Castilla y León siga liderando la oferta de turismo rural a nivel nacional, en la Ley 14/2010, de 9 de diciembre, de Turismo en Castilla y León, y posteriores actualizaciones, se adoptan medidas para dar respuesta a las necesidades de la demanda y a las exigencias del sector turístico. “Las novedades más significativas aparecen en el apartado de alojamientos de turismo rural, dando respuesta a una necesidad de la demanda y a una exigencia del sector turístico. En primer lugar, con la inclusión entre las modalidades del hotel rural; en segundo lugar, con la distinción de cada tipo de alojamiento rural; esto es, -hotel rural, posada y casa rural- en cinco categorías a través de un sistema de categorización específico para este tipo de establecimientos”.

- Distinguir a las empresas que, dentro de la sostenibilidad social, se preocupan por el bienestar de las personas trabajadoras.
- Mejorar la vida de las personas trabajadoras.

6.- CONCLUSIONES.

El turismo es un sector estratégico de la economía española que, según el informe anual de impacto económico del **Consejo Mundial de Viajes y Turismo** (WTTC, por sus siglas en inglés), contribuirá este año 2023 con 194.000 millones de euros al Producto Interior Bruto (**PIB**) de España, un 3,2% más que los datos prepandemia de 2019. Al cierre de este ejercicio, el sector representará el 14,6% de la economía nacional y el 14,4% del total de los puestos de trabajo en nuestro país, ya que dicho organismo prevé que alcanzará casi tres millones de empleos.

La presidenta y CEO del Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC), Gloria Guevara Manzo, en el seminario virtual de la Federación Internacional de Asociaciones de Ejecutivas de Empresas Turísticas (FIASEET), celebrado en septiembre de 2020 en el que participó, destacó que “el turismo tiene un gran impacto social, al contribuir de manera decisiva en el desarrollo de las comunidades y en la inclusión de género”.

Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la actividad turística en España alcanzó los 97.126 millones de euros en 2021, un 8,0 % del PIB, lo que supuso 2,2 puntos más que en 2020. Las ramas características del turismo generaron 2,27 millones de puestos de trabajo, lo que supone el 11,4 del empleo total.

Castilla y León, con una superficie de 94.224 Km², pasa por ser la Comunidad Autónoma más extensa no sólo del territorio nacional, sino del conjunto de la Unión Europea. Es la Comunidad Autónoma que más turistas de interior atrae, siendo el primer destino turístico rural y natural. Este desarrollo turístico experimentado se debe a las políticas de promoción de la región, al crecimiento y mejora de la industria hotelera, a la mejora de los medios de transporte y a su rica y variada oferta cultural, natural y de ocio.

Si miramos los datos de la Estadística Continua de Población publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población residente en Castilla y León, a fecha 1 de octubre de 2023, se eleva a 2.385.907 personas, lo que supone un incremento en 6.355 habitantes (0,26 %) con respecto al mismo trimestre del año anterior, lo que sitúa a la comunidad en la sexta posición nacional en cuanto a población se refiere.

Atendiendo a los datos publicados por esta misma fuente, Castilla y León se mantuvo en el al año 2022 como el cuarto destino turístico del país, con 15,08 millones de personas viajeras, un 20,58 % más respecto a los computados en 2021.

El PIB de Castilla y León representa alrededor del 5% del PIB de España, según los datos publicados en el INE. Para ver en qué manera afectó la pandemia por Covid-19 al sector turístico, nos remontamos a los datos prepandemia según los cuales, el PIB turístico aportó un 6,8% a la región en el año 2019. Durante el año 2020 el PIB experimentó una disminución generalizada en todos los sectores de nuestra comunidad, afectando de forma drástica al turismo, observándose una rápida recuperación en el año 2021, llegando a una aportación del 5,2%. Las previsiones para los años 2022 y 2023 son de mejorar los valores del año 2019, previos a la pandemia.

Detrás de estas cifras, y a pesar de la gran contribución que tiene el turismo en el desarrollo de nuestra comunidad autónoma, el escenario que nos encontramos en el sector del turismo es de unas condiciones laborales marcadas por la precariedad, inestabilidad en el empleo, gran presencia de contratos temporales y jornadas parciales, salarios y niveles de cualificación por debajo de la media, dificultad de acceso a programas y planes de formación continua, externalización de servicios, etc.

En la situación actual de competencia existente en el sector turístico en general, y en el sector hotelero en particular, esta distinción de Responsabilidad Social Empresarial supone una oportunidad para que los establecimientos hoteleros de nuestra comunidad autónoma puedan competir de un modo innovador y distinguirse dentro del sector hotelero, constituyendo un valor añadido para la clientela.

Si apostamos por un turismo de calidad, requiere de unas buenas condiciones de contratación, de una promoción de la salud y de la adopción de medidas de igualdad, teniendo en cuenta que más del 50% de las trabajadoras en este sector son mujeres.

En el proyecto estatal de Hoteles Justos Laboralmente Responsables “los empresarios han reaccionado positivamente ante el programa y aprecian el reconocimiento de estar haciendo lo correcto, ya que el sello Fair Hotel les sirve para reforzar sus credenciales de empresas laboralmente responsable”.

Con el establecimiento de un sello FAIR HOTELS, la responsabilidad social de las empresas y la sostenibilidad adquieren mayor relevancia en el sector turístico,

visibilizando que el establecimiento hotelero cumple con prácticas y éticas de trabajo justas y responsables con sus trabajadoras y trabajadores, reconociéndole que se preocupa por el bienestar de las personas trabajadoras, suponiendo un valor añadido al cumplimiento de la normativa.

El sello FAIR HOTELS reconoce a los alojamientos socialmente responsables y se debe potenciar como un factor que influya en la elección de un alojamiento por parte de la clientela.

En definitiva, la propuesta realizada para que Castilla y León incorpore el reconocimiento de la figura de Hoteles Justos Laboralmente Responsables, se realiza en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, bajo el lema “Transformar nuestro mundo” (ONU), y con las políticas de promoción desarrolladas por el Gobierno Autonómico de Castilla y León para seguir consolidando la oferta turística de Castilla y León, aprovechando al máximo el potencial de nuestra comunidad autónoma, potenciando las nueve Rutas del Vino certificadas existentes y la marca de Posadas Reales de Castilla y León.

A tenor de la evolución experimentada, tanto a nivel internacional como nacional, la iniciativa de establecimiento de un sello de Hoteles Justos Laboralmente Responsables en temas de empleo en el sector es imparable, como ejemplo y exponente de implantación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial en el sector turístico de Castilla y León, en la búsqueda de la excelencia competitiva.

Implementar un sello de Hoteles Justos Laboralmente Responsables en Castilla y León contribuiría a sensibilizar e impulsar modelos de gestión de los establecimientos hoteleros de nuestra comunidad autónoma competitivamente sostenibles, que velen tanto por la competitividad y el crecimiento económico, como por el desarrollo de las personas trabajadoras.