

EL INSÓLITO CASO DEL TURISMO CRECIENTE Y EL EMPLEO MENGUANTE

La provincia bate récords de visitas y gasto por turistas mientras sube el paro en el sector el triple que hace un año. Todo un misterio. Detrás, el trabajo en negro y la precariedad suenan como claves de un problema que amenaza a uno de los motores de la economía almeriense.

MIGUEL BLANCO
FOTOGRAFÍA: M.B.-VARIOS

Jornadas interminables, sueldos que apenas dan para vivir, trabajo en negro, contratos a tiempo parcial para acabar trabajando el día entero... La imagen idílica de playas repletas de turistas que admirán el sol, la oferta cultural y la gastronomía de la provincia de Almería tiene un reverso en forma de precariedad laboral, según denuncian trabajadores y sindicatos. Y este verano, con récords de visitantes y de gasto medio por turista, se ha dado además la paradoja de que ha caído el empleo de forma masiva en el sector.

Según los avances de cifras de la temporada de verano, que concluía en septiembre, a finales de agosto la provincia había recibido el mismo número de visitantes en los ocho primeros meses del año que en todo 2016 y el gasto medio había ascendido un 6%. Ese mismo mes de agosto, el paro volvía a subir en Almería, en 1800 personas. En el sector servicios, que en la provincia prácticamente equivale a hostelería, había subido en 1791 desempleados, el triple que el año anterior. Es decir, uno de los motores de la economía almeriense está viviendo su mejor año y, mientras sucede, envía al paro a muchos de quienes se ganan la vida atendiendo en bares y hoteles a los que nos visitan. ¿Cómo es posible?

«Estamos sorprendidos y molestos porque los datos se alejan de la realidad nacional, ha sido nefasto», reconoce Diego García Molina, presidente de ASHAL, la asociación de empresarios de hostelería de Almería. «Nosotros hemos tenido la misma gente que el año pasado», cuenta Javier Arnedo, gerente del complejo hotelero Evenia Garden, de Roquetas de Mar, que explica que «hay un nuevo jugador en el turismo, que no es

de sol y playa, es de ciudad. Por eso se dice que se superan las cifras, pero en la costa hemos estado igual». Más contundente es David Siles, secretario general de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT Almería, que asegura rotundo que «el trabajo en negro ha aumentado muchísimo, sobre todo en bares y restaurantes, con trabajadores que no están dados de alta». Esto explicaría en gran medida, según cuenta, esa subida del paro en temporada turística.

EL SECTOR MÁS PRECARIO

En los sindicatos identifican una serie de problemas que afectan al sector; unos, a bares y restaurantes; y otros, a hoteles. En los primeros, las jornadas interminables de camareros que, en realidad, tienen un contrato a tiempo parcial de pocas horas al día y las categorías profesionales por debajo de la tarea que realizan. En los segundos, la externalización de ciertos puestos de trabajo a empresas multiservicios que no se rigen por los convenios del sector hostelero. En ambos casos, sueldos de miseria que, según denuncian, incluso llegan a estar por debajo del salario mínimo, y una falta de estabilidad porque los contratos indefinidos son ya cosa del pasado.

«Los hoteles antes tenían en plantilla personal de mantenimiento, fontaneros, albañiles, electricistas... ahora vienen de una empresa multiservicios, con trabajo precario porque son subcontratas», explica Siles, que aclara que «el personal que está en hostelería tiene un convenio que es mucho mejor que el de las empresas multiservicios». El problema es que la práctica es legal, aunque «es algo que nosotros estamos denunciando constantemente», matiza.

Quienes entran a trabajar en el sector de la hostelería en verano, sobre todo en restauración, como camareros o personal de cocina, tienen asumido que firmarán un contrato de, por ejemplo, cinco horas pero van a tener que pasar el día en el bar o restaurante, en jornadas interminables debido también a la demanda turística. Antonio Valdivieso, secretario general de CCOO en Almería, confirma que en el sindicato están acostumbrados a recibir denuncias por esta práctica, que, además, supone «un fraude no solo en la contratación, sino un fraude a la Seguridad Social y un fraude a Hacienda, porque se produce un menoscabo a la recaudación del IRPF».

En esta misma línea, David Siles asegura que «la gente no quiere ser camarero, no porque sea una profesión degradante, sino porque sabes que te van a pagar 400 euros por 14 horas diarias. Si se pudiera regular y tuvieras un trabajo normal de 40 horas semanales cobrando un salario digno, no te importaría ser camarero el resto de tu vida». La situación es tal que, en su opinión, el sector «ha superado en precariedad incluso a la agricultura. Hay quien prefiere trabajar en un invernadero que hacerlo en un bar».

Para el sindicalista, el alto nivel de paro en la provincia «hace que un trabajador se conforme con la basura que le dan porque es el único sustento que lleva a su casa y no hablan por miedo a perderlo». Esto hace que la rueda de la precariedad laboral se retroalimente, y que incluso ya esté «institucionalizado» que me pueden hacer un contrato de cuatro horas y trabajar 16», remata Siles. Con el agravante, en ocasiones, de que ni siquiera se reconoce la categoría profesional y es fácil encontrar jefes de cocina con contrato de



Carmen Vidal, secretaria general, y David Siles, responsable de Hostelería de UGT Almería.



pinche, «cobrando 400 o 500 euros menos», revela Siles. «Y si lo denuncia, va a la calle».

DOS EUROS Y MEDIO POR HORA

Si la situación es alarmante en el sector de la restauración, la de las camareras de piso es casi terminal. «Están cobrando 2,5 euros la hora, con unas cargas de trabajo impresionantes y prácticamente ningún derecho laboral», detalla Antonio Valdívieso. Con ese precio por hora, salen unos 400 euros al mes por jornada de 40 horas semanales. Una cantidad que a duras penas da para ir sobreviviendo, lo que ha motivado varias concentraciones de protesta del colectivo en todo el país en los últimos meses, también en nuestra provincia.

Encarna Ferrer trabaja como camarera de piso en el hotel Best Sabinal de Roquetas de Mar. Lleva en la profesión desde hace más de 20 años y ha visto cómo ha evolucionado el sector. Y lo de ahora, cuenta, es una historia, en muchos casos, de abuso laboral. Aunque matiza que en su hotel no sucede, asegura que «en otros hoteles, he visto que les hacen firmar que han echado ocho horas cuando han estado nueve, diez o doce trabajando». De la misma manera, con sonrisa resignada, denuncia que «he visto cómo compañeras en otros hoteles sellan que libran dos días y solo liberan uno de ellos. Y el otro no se lo pagan». Otro problema son las tareas que tienen encargadas para cada jornada. «Casi todos los empresarios han cogido el baremo de cuarto de hora por habitación y si tardas 20 o 25 minutos, da lo mismo, no es problema de ellos», explica Ferrer. Esto significa que si se ha calculado 32 habitaciones en ocho horas, quince minutos exactos para cada

una, sin pausas, las 32 las tiene que tener listas, tarde lo que tarde. Y, claro, para ajustarse al horario, lo que acaba penalizando es la calidad del servicio, ya que hay que terminar a toda velocidad. «No podemos ni ir al baño por el estrés de trabajo, no tenemos tiempo».

El departamento de camareras de piso supone cerca de la mitad de la plantilla de un hotel. Asimismo, según Ferrer, «es el más castigado en un hotel, y eso que es el más importante, porque incluso la comida y la bebida la puedes tener en máquinas, pero no hay robots que hagan nuestro trabajo de limpieza». Y es que a esa precariedad laboral, hay que sumar la discontinuidad y la temporalidad. El trabajo en este sector es de temporada, que en Almería se puede estirar entre Semana Santa y octubre y, en algún caso, casi el año entero, pero con cierres de mes y medio o dos meses en invierno. Un cierre que, como denuncia esta camarera de piso, también tiene 'trampa': «Antes, trabajando con otra cadena, el hotel cerraba mes y medio, que coincide con las vacaciones, pero para no tener que hacernos fijos». Por este mismo motivo, se les llama un año sí y otro no.

COMPETENCIA DESLEAL

El gerente del complejo Evenia, Javier Arnedo, explica que ellos no tienen externalizado el personal e incluso lo ve perjudicial para un hotel. «En turismo de sol y playa, no conozco ningún hotel que externalice el trabajo», asegura, y explica que «a nadie nos conviene que se externalice como norma general y que se base el sector en cosas tan precarias». Por el contrario, tiene claro que para que sector funcione en la provincia, «tenemos

que basarnos en la calidad, intentando cobrar un precio razonable dando el mejor servicio. Y si el servicio lo dan personas que se sienten 'abusadas', no darán el mejor servicio». En cualquier caso, Arnedo reconoce que «toda la vida, en el sector hay gente que no cumple con las normas, y habría que actuar contra ellos. Seguro que habrá abusos, pero quiero pensar que no es algo mayoritario». El problema es que, según denuncian los sindicatos, estos abusos van a más. Antonio Valdívieso asegura que «se llega al extremo de bajadas de costes para aumentar beneficios y ejercer competencia desleal sobre otras empresas que sí están cumpliendo con los convenios colectivos, con contratación más estable y con la retribución y los derechos laborales que marcan los convenios del sector». Una situación que castiga al que lo hace bien y premia al tránsito, que «está provocando que haya una gran bolsa de beneficios en empresas que no cumplen con la Seguridad Social, con Hacienda ni con las normativas laborales, y ponen en peligro a las empresas que sí cumplen». Eso está haciendo a su vez que haya cada vez más empresas que recurren a la externalización y al fraude «para poder subsistir o sumarse al carro del beneficio rápido», denuncia el secretario general de CCOO Almería.

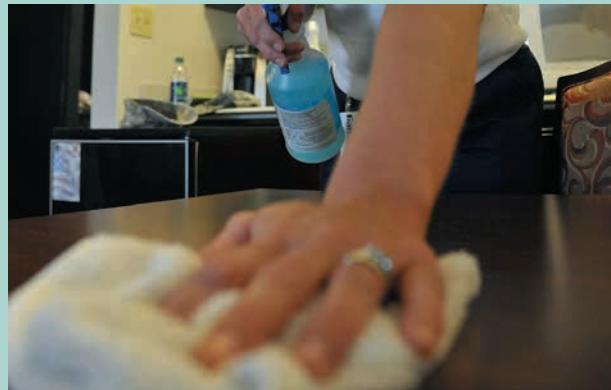
Ana García (nombre ficticio) es recepcionista en un hotel del Parque Natural de Cabo de Gata-Níjar. Trabaja con contrato temporal por obra y servicio, con horario de jornada completa, según explica. A las funciones propias de su puesto, se suman otras que «me dijeron a principio de la temporada y yo acepté». En este pequeño hotel está más contenta que antes porque cumple «a rajatabla el convenio» y la nómina es «más alta que



► Precariedad en la formación de los nuevos trabajadores

Un problema común a día de hoy tanto en la restauración como en los hoteles es el de la falta de formación de los profesionales que están entrando a trabajar con esos contratos precarios que denuncian sindicatos y empleados. Encarna Ferrer, camarera de piso con 23 años de experiencia y responsable del área de Hostelería en CCOO, asegura que el nuevo personal que entra en los hoteles no recibe formación ni la tenía previamente. «Es

gente sin experiencia, con lo que arrastran el trabajo de las profesionales que llevamos tiempo; es una doble carga de trabajo». Asimismo, denuncia que existe el mismo problema con los cargos intermedios, como gobernantas o maîtres. En este caso, la falta de formación provoca que la manera de dirigir a su equipo consista en dar voces, gritar y, en resumen, no tener respeto por las personas a su cargo. «El problema que causan a la plantilla, en algunos casos porque no saben lo que hacen, es de acoso», explica Ferrer, que cuenta que estos cargos intermedios de nueva hornada sin formación «te gritan, te humillan, te discriminan... Vivimos acosados. Yo no me callo porque tengo ya una antigüedad, que hace que se corten



conmigo». Pero para sus compañeras con menos experiencia, la situación puede convertirse en insopportable y, en consecuencia, provocar que la calidad del servicio que realizan caiga, con el consiguiente perjuicio para el cliente y para la empresa. Por ello, Ferrer tiene claro que «el empresario no mira ofrecer un servicio de calidad, solo la productividad», lo que está teniendo una consecuencia: «Nos estamos cargando el sector de la hostelería en Almería».

En bares y restaurantes también se da este problema, como cuenta Carmen Vidal, que considera «muy importante invertir en formación de los trabajadores», algo que ahora, explica, no se hace. «Vas a un bar y muchos no tienen titulación ni la empresa se preocupa de formar a esos trabajadores», asegura, y recuerda, además que el asunto es aun más grave si se tiene en cuenta que en Almería «tenemos una escuela de hostelería que es de las mejores de Andalucía y de España, que ha ganado muchos premios».

► en la empresa anterior». A finales de octubre el hotel cierra y no vuelve a abrir hasta marzo o abril, así que entre tanto, Ana tendrá que buscar otras cosas o esperar a que vuelvan a llamarla. En el hotel que está trabajando esta temporada veraniega, es la única con ese tipo de contrato. El resto son «fijos discontinuos» menos unos pocos que trabajan todo el año en labores de mantenimiento cuando el establecimiento está cerrado. No se queja, porque «hay buenas condiciones y ambiente bueno de trabajo», explica. Y añade: «Es una excepción, por lo que me cuentan».

EL PROBLEMA DE LA ESTACIONALIDAD

Las buenas condiciones y el cumplimiento del convenio son excepciones en el sector, pero hay una constante que se repite: el cierre a finales de octubre hasta la siguiente temporada. La estacionalidad es uno de los principales problemas del sector de la hostelería, en el apartado de hoteles, de cara a conseguir un empleo estable de cierta calidad. En ello coinciden sindicatos y empresarios.

El sector del turismo «es estacional, pero si se sentaran las diferentes Administraciones a valorar con los empresarios propuestas, se podría conseguir que cuando van a las ferias europeas, se vendiera un turismo de todo el año, que Almería puede tenerlo», asegura Carmen Vidal, secretario general de UGT Almería. «Es que tenemos todo, playa, montaña, oferta cultural, buena temperatura...».

En esta misma idea, Antonio Valdivieso, secretario general de CCOO Almería, tiene claro que «Almería podría tener un recorrido mucho más largo si hubiera un poco más de empeño y hubie-

ra un carácter empresarial más emprendedor y más ambicioso». Para él el problema es que «se conforman con lo fácil del sol y playa en temporada alta y utilizando prácticas que en muchos casos son fraudulentas». Como alternativa, propone «potenciar la diversificación del negocio a lo largo del año con actividades alternativas, deportes al aire libre, actividades culturales o de ocio y tiempo libre, que puedan atraer al turismo internacional, apostando por un empleo de calidad y la formación de los trabajadores, porque repercute en un servicio que da un valor añadido al sector». Diego García, presidente de ASHAL, coincide en que el modelo deseable es otro y en que es necesario «alargar la temporalidad, que no sean dos meses de trabajo precario». Su propuesta es «apostar por un turismo cultural, gastronómico y sostenible con el medio ambiente». Por eso, cree necesario «ponernos a trabajar para atajar ese problema, porque el potencial turístico que tiene la provincia no se explota como debería, y para que sea un generador de riqueza o empleo». Porque si la estacionalidad se supera, «llegará la estabilidad en el empleo», afirma David Siles.

FALTA DE INSPECCIONES

Mientras se supera o no la estacionalidad, se puede combatir el fraude en los contratos y la ausencia de estos mediante inspecciones de Trabajo. El problema es que no hay inspectores para cubrir todos los casos que se denuncian. Y, además, no todos los casos se denuncian, por miedo a perder el trabajo. Por ello, en los sindicatos tienen claro que hay que dar la vuelta a la situación. Por ejemplo, se podría «aumentar las plantillas para que se pueda controlar de manera efectiva todo lo que se

está moviendo en este sector», propone Valdivieso. Y que «la Inspección de Trabajo sea dura con esas empresas que no cumplan», añade Vidal, para quien también es necesario que los bares y restaurantes donde hay trabajadores trabajando fuera de horario no sepan que tal día a tal hora va ir la inspección, como se hace ahora. «Que se presenten a la una de la madrugada a ver quién está trabajando en ese bar», comenta.

Para la líder de UGT en la provincia, es fundamental para el sector que los trabajadores tengan estabilidad laboral «con convenios que de verdad se respeten». Su compañero David Siles añade que «en Almería además tenemos el peor convenio de hostelería de toda Andalucía». El problema, cuentan, es que no hay margen de maniobra a la hora de negociar nuevos convenios, desde la reforma laboral del Gobierno de Mariano Rajoy. Y en el caso de la hostelería, «los empresarios te dicen que el turismo que viene a Almería es un turismo muy barato, de la tercera edad, que también es verdad», concede, aunque matiza que «también la calidad de los servicios que se prestan en Almería es muy inferior. Una cosa lleva a la otra».

Con todos estos ingredientes, una provincia que tiene en el turismo uno de sus pilares económicos fundamentales se está permitiendo el 'lujo' de destruir empleo a la vez que crece el sector. Las causas que cuentan los profesionales tienen solución, aunque no sean sencillas: sacar el trabajo en negro a la superficie y castigar los abusos a los trabajadores. Porque, mientras siga como hasta ahora, advierten los expertos, una consecuencia es obvia: un peor servicio al turista, que veremos si otro año repite. ■