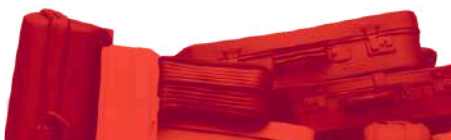


HRST

VALOR Y DIGNIFICACIÓN

VOL 03

UN TURISMO JUSTO ES



POSIBLE

Y EMPIEZA CONTIGO



UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC

INDICE

- 03.** Hostelería y precariedad
- 07.** El sector de la Restauración Colectiva en la UE exige nuevas normas de contratación pública más justas
- 11.** UGT defiende el empleo de calidad y la sostenibilidad social en las III Jornadas de Destinos Enogastronómicos – Slow Taste
- 13.** El comedor escolar: mucho más que un simple comedor
- 15.** Restauración Social: momento de dignificar lo esencial, momento de avanzar.
- 17.** Antonio Oviedo reclama en Benidorm un modelo turístico más justo, sostenible y centrado en las personas trabajadoras
- 19.** Sindicatos europeos comparten estrategias frente a las multinacionales en el Comité TNC de EFFAT
- 21.** UGT Navarra consolida su liderazgo en Hostelería, Restauración Social y Turismo
- 25.** UGT-Hostelería denuncia que Paradores bate récords de beneficios mientras su plantilla sufre salarios y condiciones a la baja





- 27.** Camarero....la cuenta, "por favor"
Por Sergio De Oses
- 29.** UGT participa en el Congreso de Sostenibilidad Social Turística celebrado en Donostia/San Sebastián
- 31.** Constitución de LA MESA NEGOCIADORA del Convenio Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY)
- 33.** El Secretario General de FeSMC-UGT alaba el «sindicalismo de proximidad» de delegados y delegadas en los centros de trabajo
- 37.** UGT defiende empleo digno y responsabilidad social en el Congreso del Juego de Castilla y León celebrado en Palencia
- 41.** UGT asistió a la gala de los XIX Premios Nacionales de Hostelería
- 43.** Las trabajadoras y trabajadores de Paradores vuelven a movilizarse ante la falta de avances de sus reclamaciones
- 45.** El TSJ de Madrid avala el despido disciplinario por falta de comunicación de la baja médica
- 46.** Mujeres en el trabajo turístico.
- 53.** El Turismo Por Y Para Las Personas

HOSTELERÍA Y PRECARIEDAD

Mónica de la Cámara García

Secretaria Organización FeSMC Valladolid

En Valladolid oímos últimamente muy a menudo testimonios de distintos empresarios de hostelería quejándose en medios de la situación que viven. Esto me hace reflexionar sobre el día a día como Secretaria de Organización de la federación de UGT que acoge al personal de la hostelería, la restauración social y el turismo y siempre desde el respeto y el convencimiento de no generalizar, considero necesario hacer visible la realidad de muchas personas trabajadoras que recibimos cada día en la sede.

¿Toda la hostelería incumple el convenio? No, por supuesto ¿Quiénes incumplen precarizan profundamente a las personas trabajadoras del sector? Sí, sin duda.

Esta realidad nos llega en forma de personas que no reciben sus salarios como deben, que no tienen registros de jornada o no son reales, que no tienen descansos, sin desconexión digital, con jornadas interminables o cuya prevención de riesgos laborales no existe. Cargas físicas y mentales excesivas hacen que estos empleos sean poco deseables. En UGT numerosas resoluciones de inspecciones laborales confirman estas situaciones.

En el sector existen varios convenios entre ellos el convenio de la hostelería tradicional; el de Hostelería y Alojamientos de la provincia de Valladolid.

En pleno 2025, no deberían vulnerarse derechos laborales básicos, pero en UGT lo vemos más de lo que nos gustaría y rechazamos el argumento de que “las paguitas” alejan a la gente del sector. Esa afirmación del representante de APEHVA oculta una realidad que él mismo conoce bien, al ser negociador del convenio. Ese texto válido hace cinco años, necesita una revisión urgente con nuevos análisis y planteamientos.



El próximo año finaliza el convenio que permitió unificar tablas salariales por categoría, independientemente del tipo de establecimiento. Siendo Valladolid la primera provincia de Castilla y León en registrar la adaptación de las medidas LGTBI en su Convenio Colectivo, en el futuro se dibujan muchos retos que dignifiquen esta profesión.

En nuestras campañas informamos a los trabajadores sobre sus derechos para evitar abusos. Denunciamos incumplimientos con la legitimidad que nos da nuestra representatividad. Tampoco podemos olvidar que todos los eventos que se generan en la ciudad en relación con la hostelería siguen teniendo la obligación de cumplir con la norma laboral. Las autoridades competentes e instituciones deben poner especial atención en su desarrollo para su cumplimiento, porque, de lo contrario, seguiremos precarizando al personal y será recurrente la frase “no encontramos gente para trabajar”. Así sucedió en el certamen de hamburguesas del pasado mes de junio y así denunciábamos sus precarias condiciones. Año tras año, hacemos lo propio con la Feria de Día, porque los derechos laborales no se van de fiesta.



La Concejala de Turismo abanderará cada uno de esos eventos como imagen de la Marca Ciudad y desde UGT decimos que por pequeño que sea el evento no debemos permitir que se realice a costa de las malas condiciones laborales.

Valladolid presume desde hace tiempo de una Escuela de Formación Internacional de Cocina y de eventos relacionados con la hostelería y el Turismo a nivel nacional internacional y mundial; concurso de tapas y pinchos, Pingüinos o su Semana Santa. Valladolid no puede ni debe permitirse tener personal en el sector sin formación, sin derechos laborales, sin conciliación, sin mejores salarios... en definitiva empleos dignos. Una parte de los grandes beneficios generados en el sector deben repercutir de manera directa en mejorar esas condiciones.

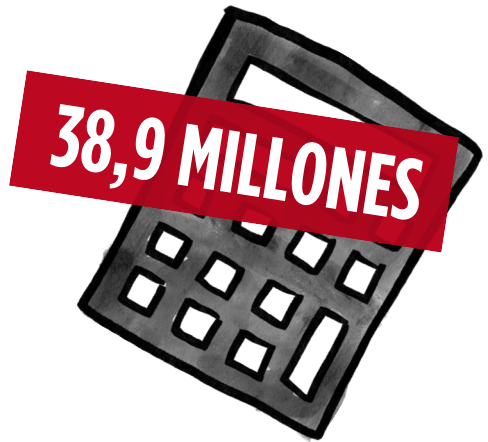
Desde UGT creemos que el camino a seguir es la mejora de las condiciones de quienes ya trabajan en el sector sin dejar de impulsar el atraer nuevos perfiles. En todo este proceso el movimiento sindical es clave porque donde hay sindicato hay derechos y UGT seguirá luchando por dignificar el empleo y reconocer el esfuerzo de las personas trabajadoras que sostienen y hacen crecer cada día la hostelería y el turismo en Valladolid.



COYUNTURA TURÍSTICA HOTELERA **JUNIO25**

+2,1% PERNOCTACIONES

- Residentes en España: **-1,3%**
- No residentes: **+3,7%**
- Primer semestre 2025: **+0,4%** vs 2024



38,9 MILLONES

VIAJEROS NO RESIDENTES:

- Illes Balears 33,7%
- Cataluña 18,7%
- Canarias 17,8%

PRINCIPALES PAÍSES DE ORIGEN:

- Reino Unido: 28,8%
- Alemania: 17,1%
- Francia: 6,6%

VIAJEROS RESIDENTES EN ESP:

- Andalucía 21,7%
- Cataluña 15,3%
- Comunitat Valenciana 13,1%

OCUPACIÓN HOTELERA

- Ocupación junio: **66,1%** (+1,5%)
- Fin de semana: **72,8%** (+2,5%)
- Islas Baleares: **82,2%**
- Palma-Calvià: **84,1%** (f.sem. 87,6%)

ÍNDICE DE PRECIOS HOTELEROS



+5,2% ANUAL

- Subida más alta: Asturias +10,3%
- Más baja: Cataluña +1,6%
- Mayor incremento: hoteles 2★ oro (+9,2%)

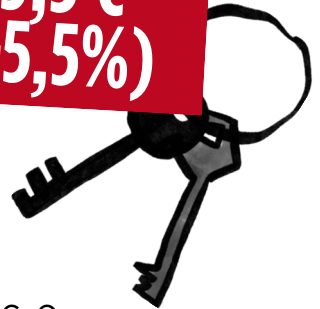
FACTURACIÓN MEDIA (ADR)

REVPAR



**97,2 €
(+7,8%)**

**129,5 €
(+5,5%)**



- 5★ → ADR 307,8 € | RevPAR 227,6 €
- 4★ → ADR 133,1 € | RevPAR 109,1 €
- 3★ → ADR 104,5 € | RevPAR 81,1 €

Estepona lidera: ADR 323,3 € | RevPAR 252,1 €

*REVPAR; rendimiento financiero, tasa por ocupación, ingreso por habitación/habitaciones disponibles
*ADR; tarifa media diaria ingresos por habitación/ habitaciones vendidas

EL SECTOR DE LA RESTAURACIÓN COLECTIVA EN LA UE EXIGE NUEVAS NORMAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA MÁS JUSTAS

25/09/2025

El sector de la restauración colectiva en Europa, que emplea a más de 600.000 personas y sirve 6.000 millones de comidas al año, reclama un cambio profundo en las normas de contratación pública de la UE.

EFFAT y FoodServiceEurope, que representan a los trabajadores y trabajadoras y a los empleadores del sector de la restauración colectiva en Europa, han presentado una posición conjunta sobre la revisión de las Directivas de Contratación Pública de la UE.

El documento fue presentado durante un evento en el Parlamento Europeo organizado por la eurodiputada Gabriele Bischoff (Alemania, S&D), bajo el título: “Del precio más bajo al mejor valor en la restauración colectiva”. El evento reunió a eurodiputados, sindicalistas, empresas y trabajadores.

El sector emplea a más de 600.000 personas y sirve 6.000 millones de comidas cada año en escuelas, hospitales, residencias de mayores, administraciones públicas y otras instituciones.

A pesar del **aumento de los costes de materias primas, energía y mano de obra**, los contratos públicos en el sector se siguen adjudicando, con demasiada frecuencia, únicamente basándose en el precio más bajo. Esta carrera hacia el abismo **pone en peligro la calidad del servicio, los derechos laborales y la sostenibilidad a largo plazo del sector.**

Las dos organizaciones instan a la Comisión Europea a aprovechar la revisión de las normas de contratación pública para convertirlas en una verdadera herramienta que promueva la sostenibilidad, el empleo de calidad y una competencia justa.



Reivindicaciones clave del documento conjunto:

- **Condicionabilidad social:** Los contratos públicos deben adjudicarse solo a empresas que respeten los derechos de las plantillas y de los sindicatos, y que apliquen convenios colectivos.
- **Del precio más bajo al mejor valor:** es hora de acabar con la lógica del precio más bajo y prohibir la adjudicación de contratos únicamente basándose en el coste. Se debe **priorizar a las empresas que apliquen convenios colectivos.**
- **Revisión de contratos:** permitir la revisión de contratos en caso de cambios económicos o normativos imprevistos que afecten a los costes salariales o no salariales.
- **Uso estratégico de la contratación pública:** utilizar la contratación pública como herramienta para reforzar la función social de la restauración colectiva, creando empleo de calidad, limitando la subcontratación y garantizando la debida diligencia.

Para millones de niños en Europa, la única comida caliente del día la reciben gracias a la restauración colectiva



Enrico Somaglia, Secretario General de EFFAT, declaró:

“La Comisión no debe subestimar el papel estratégico del sector que representamos. Para millones de niños en Europa, la única comida caliente del día la reciben gracias a la restauración colectiva. Que esa comida sea saludable, sabrosa, de alta calidad y producida de manera social y ambientalmente sostenible debería ser una prioridad para todos los gobiernos. Se necesita una estrategia orientada a la misión de generar un crecimiento sostenible. Pero esto solo será posible con una revisión ambiciosa que garantice que el dinero público se utilice para el bien común y para una sociedad y un planeta sanos.”

Thomas Güther, Presidente de FoodServiceEurope y Director de Crecimiento del Grupo Compass en Oriente Medio y Europa, comentó:

“La contratación pública debe premiar el mejor valor y reforzar sistemas alimentarios resilientes. Cada día, nuestro sector ofrece millones de comidas saludables a niños en escuelas, pacientes en hospitales y comunidades en toda Europa. **Con la actual dominancia del precio más bajo, pierden tanto los consumidores, como los trabajadores y las empresas.**”

Con esta iniciativa conjunta, los interlocutores sociales reafirman su compromiso de impulsar un marco de contratación que garantice servicios de calidad, prácticas empresariales responsables y empleos dignos en toda Europa. Seguirán colaborando estrechamente con la Comisión Europea y con aliados en el Parlamento Europeo de cara a la publicación de la Directiva revisada en 2026.

Desde UGT defendemos que la contratación pública debe ser una herramienta real de transformación social

Tras su participación activa en el evento, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) valoró positivamente el impulso conjunto por transformar el actual modelo de contratación pública, pero recordó que el cambio no puede quedarse en la teoría.

“Desde UGT defendemos que la contratación pública debe ser una herramienta real de transformación social”, declaró el representante sindical presente. “Es inadmisibles que en un sector que alimenta a millones de personas cada día, las condiciones laborales sigan precarizadas por la lógica del precio más bajo. Es el momento de apostar decididamente por el valor social, los derechos laborales y la calidad del empleo”.

UGT subrayó **la necesidad de blindar la negociación colectiva, reducir la temporalidad y la subcontratación abusiva**, y garantizar que las empresas adjudicatarias cumplan con criterios sociales y medioambientales verificables. Asimismo, hizo un llamado a los gobiernos nacionales a alinearse con estas exigencias en sus políticas de contratación.

“La dignidad de los trabajadores y trabajadoras y la calidad del servicio público deben ir de la mano. Una contratación pública responsable es también una cuestión de justicia social”



PERMISOS RETRIBUIDOS (ART. 29.B)

CONVENIO RESTAURACIÓN COLECTIVA

CONVENIO ANTERIOR

- 3 días por accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2º grado.
- En hospitalización: **máximo igual a la duración del ingreso** (si era menor).
- Intervención quirúrgica sin hospitalización (con reposo): **2 días**.
- Con desplazamiento: **4 días**.
- Si desplazamiento > 300 km: **5 días**.
- En Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla: **5 días** entre islas, sin límite km.

CONVENIO ACTUAL (PUBLICADO 20 JUNIO 2025)

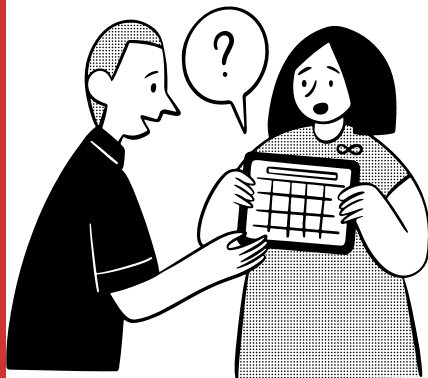
- **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o cirugía sin hospitalización que precise reposo:
- Cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad.
- Incluye familiares de la pareja de hecho y personas convivientes que requieran cuidados.

SIMPLE ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA BÁSICA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.



**A
N
T
E
S

A
H
O
R
A**



LO QUE HA CAMBIADO

✓ Se amplía a **5 días** y a **más familiares y convivientes**. **Obligatorio por ley**.

⚠ **Desaparecen** referencias a desplazamientos y licencias diferenciadas por distancia.

⚠ **Ya no se recoge** que el permiso por hospitalización se pueda ampliar igual a la duración de la estancia (si es menor).

IMPORTANTE

🗨 Este convenio **lo ha firmado solo CC00**.

👉 Para **UGT** se ha regalado un derecho como era el permiso de todos los días de ingreso de un menor, a cambio de nada.

👉 **Seguimos defendiendo todos tus derechos**.

UGT DEFIENDE EL EMPLEO DE CALIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL EN LAS III JORNADAS DE DESTINOS ENOGASTRONÓMICOS - SLOW TASTE

26/09/2025

El Responsable de UGT Hostelería, Restauración Social y Turismo, **Omar Rodríguez**, participó los días 25 y 26 de septiembre en las **III Jornadas de Destinos Enogastronómicos – Slow Taste**, organizadas por **Saborea España** en la isla de **La Palma**.

Durante su intervención, Omar subrayó la importancia de situar a **las personas trabajadoras en el centro del desarrollo turístico**, destacando que la sostenibilidad social y el empleo digno son pilares imprescindibles para garantizar el futuro del turismo gastronómico y rural en España.

En el encuentro, en el que participaron representantes institucionales, empresariales y del sector turístico, se debatió sobre el presente y el futuro del turismo enogastronómico, poniendo el foco en varios ejes clave:

- **El enfoque Slow Taste**, centrado en un turismo más sostenible, de calidad y con impacto positivo en el territorio.
- **El aprovechamiento de los fondos europeos Next Generation** para impulsar nuevas propuestas gastronómicas vinculadas a la innovación y al desarrollo local.
- **Las estrategias de marketing y posicionamiento** que permiten reforzar la identidad de los destinos y sus marcas gastronómicas.
- **Casos de éxito en zonas afectadas por la despoblación**, donde la gastronomía se convierte en motor de empleo, talento y cohesión social.
- **El papel de la Organización Mundial del Turismo (OMT)** y las políticas internacionales alineadas con los objetivos de sostenibilidad global.



Las personas trabajadoras, el corazón del turismo sostenible

En su intervención, **Omar Rodríguez** destacó que “no puede hablarse de sostenibilidad sin garantizar empleos estables, con derechos y con oportunidades de desarrollo profesional”.

Subrayó también que la mejora de las condiciones laborales y la formación continua son elementos esenciales para **retener talento y asegurar el relevo generacional** en el medio rural y en la hostelería de proximidad.

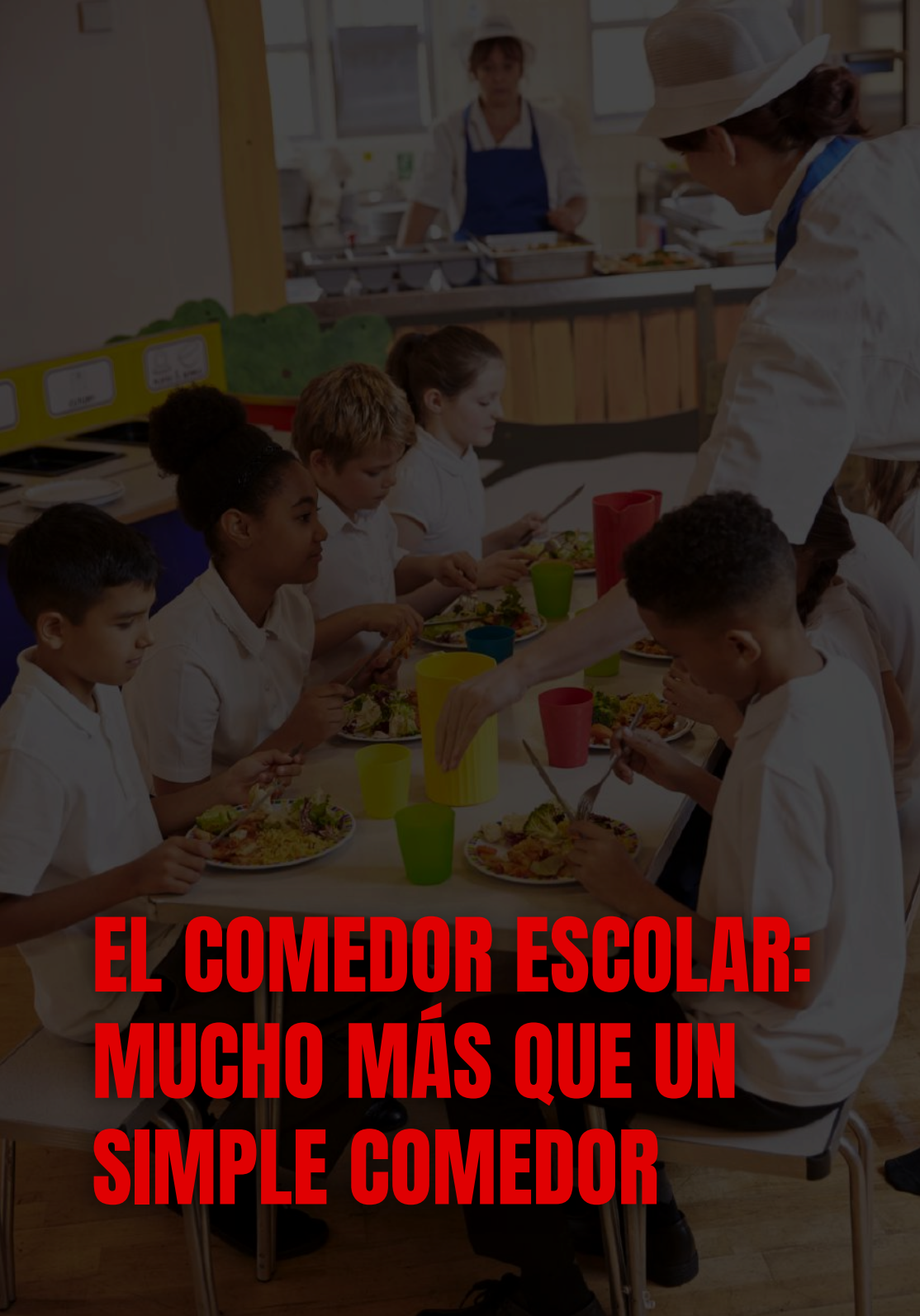
Asimismo, Omar insistió en la necesidad de que las empresas turísticas y las administraciones colaboren en políticas activas que fomenten la igualdad, la conciliación y la profesionalización del sector, apostando por un modelo de turismo que ponga en valor a las personas tanto como a los destinos.



Un diálogo necesario para el futuro

Las jornadas concluyeron con un mensaje compartido por todos los participantes: la sostenibilidad real del turismo gastronómico solo será posible si se equilibra el crecimiento económico con el bienestar de las personas trabajadoras y de las comunidades locales.

Desde **UGT Hostelería, Restauración Social y Turismo**, se reafirma el compromiso de seguir participando en estos espacios de diálogo y construcción colectiva para impulsar un **modelo turístico justo, sostenible y humano**, que refuerce el papel de España como referente internacional en turismo gastronómico.



**EL COMEDOR ESCOLAR:
MUCHO MÁS QUE UN
SIMPLE COMEDOR**

El comedor escolar es mucho más que un lugar donde los alumnos comen, es un espacio de aprendizaje, de convivencia, de desarrollo emocional y social, en él se educa en hábitos saludables, además se cuida de los menores en un momento clave del día, cuando su bienestar físico y emocional requiere atención, acompañamiento y afecto.

Sin embargo, la realidad en muchos centros educativos de la provincia de Castellón empieza a ser preocupante. Las ratios actuales de alumnos por monitor superan ampliamente lo razonable en muchos casos, dificultando que los profesionales que trabajan en los comedores escolares puedan desempeñar correctamente sus funciones además de atenderlos en la comida, tienen que atender a los niños con calma, acompañarlos al baño, resolver un conflicto o simplemente consolar a un niño que lo necesita; son tareas que requieren tiempo, dedicación y personal suficiente, algo que lamentablemente no siempre está garantizado en estos momentos.

Sobrecarga en la cocina

A esta situación se le suma la sobrecarga de trabajo que sufren los equipos de cocina, muchas veces con recursos humanos insuficientes, para cumplir adecuadamente su labor, aunque, aun así, como buenos profesionales lo hacen.

Las ratios excesivas, una normativa obsoleta que no se ajusta a la realidad, el alza de intolerancias y alergias y la falta de medios están poniendo en riesgo un servicio esencial para la comunidad educativa. No podemos seguir sosteniendo un pilar tan importante con plantillas sobrecargadas.

Desde UGT exigimos a la administración educativa que reconozca, de una vez por todas, que el comedor escolar forma parte del proceso educativo de los más pequeños de la casa.

Ratios adecuadas

Por todo esto reclamamos ratios adecuadas, más recursos y, sobre todo, un reconocimiento justo para todos y cada uno de las personas trabajadoras que hacen posible este servicio fundamental para el bienestar diario de los niños y niñas.

El comedor escolar no es un añadido, es una pieza esencial en la vida educativa, social y emocional de los menores, y desde UGT consideramos que ha llegado el momento de que se le dé la importancia que realmente se merece.



RESTAURACIÓN SOCIAL: MOMENTO DE DIGNIFICAR LO ESENCIAL, MOMENTO DE AVANZAR.

El pasado 17 de septiembre de 2025 se inició en Madrid la **negociación del nuevo convenio estatal de restauración colectiva**. Se trata de un momento clave para miles de profesionales que, cada día, hacen posible que escolares, pacientes, mayores, trabajadores y asistentes a eventos reciban un servicio esencial: la alimentación en contextos **sociales, educativos, sanitarios y laborales**.

El **convenio vigente**, que expira en diciembre de este año, fue firmado **sin el respaldo de UGT**, que lo consideró estancado y desconectado de las condiciones reales del sector.

Hoy, el sindicato vuelve a la mesa con una exigencia clara: **romper con diez años de precariedad** normalizada y construir un **marco laboral justo, actualizado y digno**.

Por ello, desde UGT se ha planteado esta nueva negociación como una oportunidad para actualizar el marco laboral, mejorar las condiciones retributivas y avanzar hacia un modelo más justo y sostenible.

En la reunión celebrada el 8 de octubre, la parte empresarial trasladó que está trabajando en **propuestas relacionadas con las tablas salariales y la jornada laboral**, aunque aún necesita tiempo para valorar su aplicación. Mientras tanto, desde la parte social se insiste en la importancia de que estas propuestas respondan a las necesidades reales del sector y contribuyan a **dignificar el trabajo** que se realiza en comedores escolares, hospitales, empresas, residencias y otros servicios colectivos.

En los últimos meses se ha trabajado en reunificaciones de redactado obsoleto, acuerdo en el formato de calendarios laborales y se ha abierto un amplio debate sobre la compensación de festivos.

El objetivo compartido debe ser construir un convenio que reconozca el papel fundamental de la restauración social, que garantice condiciones laborales adecuadas y que permita afrontar los retos del futuro con mayor equidad.

Ya no basta con parches: es hora de dignificar lo esencial.

Porque detrás de cada bandeja servida hay personas que sostienen el bienestar colectivo desde la cocina, el comedor, la logística y la atención, sin que sus derechos estén a la altura de su responsabilidad.

La restauración social no puede seguir siendo un eslabón débil del sistema laboral. Su papel es estructural, su impacto es diario, y su dignidad no puede seguir aplazándose. Este convenio debe ser el punto de inflexión que acabe con una década de invisibilidad institucional y laboral.



UGT lo deja claro: no se firmará ningún texto que no reconozca, proteja y mejore las condiciones de quienes hacen posible que cada día, miles de personas coman, trabajen, estudien o se recuperen con dignidad. La negociación está en marcha y el compromiso sindical es firme. Esta es la oportunidad de transformar un sector que ha demostrado ser esencial. Es momento de escuchar, de proponer y de avanzar hacia un acuerdo que represente a todas las partes y que, sobre todo, dignifique a quienes hacen posible que cada día miles de personas coman con calidad y respeto.

Es el momento de dignificar lo esencial. Y no hay vuelta atrás.

ANTONIO OVIEDO RECLAMA EN BENIDORM UN MODELO TURÍSTICO MÁS JUSTO, SOSTENIBLE Y CENTRADO EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS

26/09/2025

FeSMC-UGT reafirma su compromiso con la transformación de un sector clave para la economía española y lanza un mensaje claro de cara al Día Internacional del Turismo.

Coincidiendo con la celebración mañana, **27 de septiembre, del Día Internacional del Turismo**, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) ha reivindicado hoy en Benidorm la necesidad de transformar el modelo turístico español para garantizar que la riqueza que genera el sector “se reparta de forma justa y llegue también a quienes lo hacen posible, sus trabajadores y trabajadoras”, como ha señalado **Antonio Oviedo, Secretario General de FeSMC-UGT**



La jornada, celebrada en el salón de actos del Ayuntamiento de Benidorm bajo el lema “Futuro del trabajo en el turismo: dignidad, sostenibilidad y diálogo social”, ha reunido a representantes sindicales, instituciones políticas, empresas y organizaciones del sector. La bienvenida corrió a cargo de Cristina Matías, secretaria general de FeSMC-UGT País Valencià, y contó con los saludos institucionales de Juan Díaz, Concejal de Presidencia, Transparencia y Comunicación del Ayuntamiento de Benidorm; Cristina Escoda, concejala y portavoz del PSOE en el Ayuntamiento de Benidorm; Sandra Gómez, eurodiputada del Grupo S&D en el Parlamento Europeo, y Tino Calero, Secretario General de UGT-PV.



Récords de beneficio económico y trabajadores precarios

El acto fue clausurado por **Lola Navarro, Vicesecretaria General de UGT**, e inaugurado por el Secretario General de FeSMC-UGT, Antonio Oviedo, quien denunció la paradoja de un sector que presume de récords de visitantes y beneficios empresariales mientras los salarios se estancan, las jornadas son interminables y el acceso a la vivienda se convierte en un lujo inalcanzable para quienes sostienen el sector.

Oviedo destacó que Benidorm, ciudad pionera del turismo en España, es “el escenario perfecto para reflexionar sobre un modelo que ha demostrado su enorme potencial económico, pero también sus graves carencias en términos laborales, sociales y medioambientales”.

Antonio Oviedo, Secretario General de FeSMC-UGT, durante su intervención.



Durante su intervención, el máximo responsable de FeSMC-UGT advirtió de que “el actual modelo no es sostenible a largo plazo y reclamó un cambio de rumbo que garantice salarios dignos, jornadas reguladas, estabilidad en el empleo, vivienda asequible y una fiscalidad justa. “El turismo debe seguir siendo un motor económico, pero no a cualquier precio”.

Propuestas de FeSMC-UGT

Con este encuentro, FeSMC-UGT lanza un mensaje claro en vísperas del Día Internacional del Turismo que puede sintetizarse en algunas propuestas destacables:

- Mejorar los convenios colectivos con salarios dignos, jornadas reguladas y estabilidad.
- Garantizar el derecho a la vivienda en zonas turísticas y frenar la expansión descontrolada del alquiler vacacional.
- Impulsar una fiscalidad justa y redistributiva. Es necesario que los beneficios económicos también lleguen a las personas trabajadoras.
- Apostar por la sostenibilidad real con políticas públicas que protejan el entorno y el tejido social.



SINDICATOS EUROPEOS COMPARTEN ESTRATEGIAS FRENTE A LAS MULTINACIONALES EN EL COMITÉ TNC DE EFFAT

06/10/ 2025

Durante dos días, Barcelona ha acogido la reunión anual del Comité de Empresas Transnacionales (TNC) de EFFAT, que vuelve a demostrar ser la principal plataforma donde sindicatos de toda Europa comparten experiencias, coordinan acciones y refuerzan la solidaridad frente a los retos de las multinacionales.

En el encuentro, se han tratado los siguientes temas clave:

- Formación sobre la **Directiva de Diligencia Debida en Sostenibilidad Empresarial (CS3D)**, actualmente amenazada por intentos de debilitamiento.
- Informes sobre la **situación en grandes multinacionales y debate estratégico** sobre el trabajo de EFFAT.
- Presentación del **nuevo Código de Conducta en Reestructuraciones** y primera discusión sobre la futura política de Acuerdos Transnacionales de Empresa.
- **Preparativos para la próxima revisión** de la Directiva de Comités de Empresa Europeos.
- Campaña de igualdad de género en el ámbito laboral.

Además, **el Comité sirvió como espacio de solidaridad activa**, mostrando apoyo a trabajadoras y trabajadores en lucha en diferentes países:

- **Nestlé Waters (Suiza):** movilización de 150 personas contra la venta de la división de aguas minerales, que pone en riesgo 5.500 empleos.
- **Lieferando (Alemania):** huelga de advertencia tras el anuncio de cierre en Hannover y despido de 200 personas (2.000 empleos amenazados en el país). NGG exige un convenio colectivo que garantice seguridad laboral real.
- **JDE Peet's (Francia):** huelga indefinida desde el 25 de septiembre, exigiendo +250 € de subida salarial mensual para toda la plantilla no directiva, frente a beneficios récord y millonarios dividendos.
- **Eker – Andros (Turquía):** lucha sindical por el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. En el proceso, 7 sindicalistas han sido despedidos en clara maniobra antisindical.

Desde nuestro sector, nos sumamos al compromiso de solidaridad internacional impulsado por EFFAT:

- **Reafirmamos la defensa de los derechos laborales** frente a las multinacionales.
- **Denunciamos las tácticas antisindicales y la precariedad** en las cadenas de subcontratación.
- Exigimos a las instituciones europeas **condiciones de trabajo justas, estabilidad en el empleo y respeto** a la negociación colectiva.
- Porque solo **con unidad y acción sindical internacional podremos hacer frente a los abusos de las multinacionales** en hostelería, restauración social, turismo y sectores afines.

En España y en Europa, siempre al lado de las trabajadoras y los trabajadores.



UGT NAVARRA CONSOLIDA SU LIDERAZGO EN HOSTELERÍA, RESTAURACIÓN SOCIAL Y TURISMO

Tras las elecciones sindicales, UGT se establece como la principal fuerza en el sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo en Navarra, fortaleciendo su posición en la negociación. Mikel Lizarraga Nagore, Secretario Sectorial del sector, ofrece una visión de la situación actual y los desafíos que enfrentan los trabajadores.

“EL EMPLEO EN HOSTELERÍA Y TURISMO GOZA DE BUENA SALUD, PERO HAY QUE MIRAR MÁS ALLÁ DE LAS CIFRAS”

Mikel Lizarraga Nagore, Secretario Sectorial de Hostelería, inicia con una visión optimista.

Se puede afirmar que el empleo en hostelería y turismo en Navarra está en buena salud, habiendo crecido rápidamente tras la pandemia y siendo crucial para la economía regional.

Sin embargo, apunta una preocupación: la **excesiva contratación a tiempo parcial**, una práctica que “sigue siendo un lastre para la estabilidad y la conciliación de las plantillas”.

PERFILES MÁS DEMANDADOS Y DIFICULTADES PARA CUBRIRLOS

Hoy en día, los **cocineros y camareros cualificados** son los perfiles más demandados, aunque el sector afronta **dificultades para cubrir vacantes**.

Hay un cambio generacional en la mentalidad sobre el tiempo libre; las personas del sector desean disfrutar de fines de semana y festividades como todos, lo que contrasta con la estructura tradicional de la hostelería.

Además, recuerda que **aunque Navarra tiene uno de los mejores convenios del Estado**, todavía hay empresas “que no lo aplican correctamente o no pagan las horas extra, como si en hostelería el esfuerzo no contara”.



FORMACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y FUTURO DEL SECTOR

La administración, señala, está apostando por **la formación y la profesionalización**, impulsando además **la innovación y la creación de empresas** con programas de ayudas.

Mantenemos buenas relaciones con escuelas de hostelería y centros de FP, promoviendo convenios de prácticas y ayudas para la contratación de jóvenes y desempleados.

UGT, por su parte, sigue trabajando para que el nuevo **convenio colectivo** recoja una jornada ajustada y **salarios que atraigan talento**, una prioridad en la agenda sindical tras los comicios.

LA ESTABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN COMO CLAVE PARA RETENER TALENTO

Uno de los puntos en los que UGT pone especial énfasis es la **conciliación laboral y personal**.

Los buenos profesionales prefieren empresas que ofrecen estabilidad y un ambiente agradable. Un ejemplo es un restaurante en Pamplona que implementó turnos de cuatro días de trabajo y tres de descanso, con al menos un fin de semana libre al mes y salarios superiores al convenio. Este es el modelo a seguir.

DIGITALIZACIÓN Y NUEVOS RETOS



La digitalización, apunta, “supone un reto mayúsculo”. Muchos puestos exigen **recualificación y competencias digitales** para adaptarse a los nuevos modelos de negocio y de relación con el cliente.

La reforma laboral también ha contribuido a **reducir la temporalidad** gracias a la implantación de los **contratos fijos discontinuos**, que han tenido un impacto positivo en el turismo navarro, donde la estacionalidad es menor que en otras comunidades.

CONVENIO, REPRESENTACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

El convenio de hostelería en Navarra se negocia entre **UGT, CCOO y las asociaciones empresariales**.

“UGT lidera la negociación y roza la mayoría absoluta en la mesa, un logro especialmente relevante en una comunidad donde también están presentes sindicatos nacionalistas como ELA y LAB”, destaca el responsable.

El **Gobierno de Navarra** actúa como mediador, impulsando **códigos de buenas prácticas** y fortaleciendo la **calidad y el cumplimiento normativo**.

Desde UGT, se valora positivamente ese papel institucional, pero se subraya la necesidad de **reforzar la inspección laboral y combatir el fraude** de quienes no cumplen el convenio



SOSTENIBILIDAD, TURISMO RURAL Y GASTRONOMÍA

Navarra, con su diversidad de paisajes y su riqueza gastronómica, ofrece un enorme potencial de **empleo rural y local**.

“El turismo gastronómico y rural está generando oportunidades en toda la comunidad: restaurantes, casas rurales, hoteles, actividades de naturaleza... Cada rincón es una oportunidad de empleo y desarrollo”, señala.

Sin embargo, advierte sobre un fenómeno preocupante: **la proliferación de pisos turísticos**, que eleva los alquileres y **no crea empleo de calidad**.

“Queremos un turismo sostenible, que respete el territorio, impulse el empleo local y no alimente la precariedad.”

“LA HOSTELERÍA DE HOY NO ES LA DE ANTES: TIENE FUTURO Y DIGNIDAD”

El mensaje final es claro y optimista:

“Animamos a los jóvenes a formarse y a apostar por estos sectores. Tenemos uno de los mejores convenios del Estado, con buenas condiciones laborales y posibilidades reales de promoción. La hostelería de hoy ya no es la de antes: tiene futuro, estabilidad y dignidad.”

Entre los mayores avances recientes, destaca **el fichaje digital** obligatorio, que “ha permitido controlar las horas extra y dignificar el trabajo diario”.

Y concluye con una visión esperanzadora:

“Auguro un buen futuro para el sector. Las condiciones seguirán mejorando, la conciliación será una realidad y los salarios permitirán vivir con dignidad. Los resultados electorales demuestran que las personas trabajadoras confían en UGT para seguir liderando ese camino”.

UGT Navarra reafirma su compromiso con un modelo de hostelería, restauración y turismo **justo, sostenible y con derechos**, consolidando su liderazgo sindical y su papel como motor de transformación en el empleo de calidad.



UGT-HOSTELERÍA DENUNCIA QUE PARADORES BATE RÉCORDS DE BENEFICIOS MIENTRAS SU PLANTILLA SUFRE SALARIOS Y CONDICIONES A LA BAJA

09/10/2025

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) denuncia la grave incoherencia entre los beneficios históricos que presenta Paradores de Turismo de España y la situación de precariedad laboral que sufre su plantilla.

La empresa pública atraviesa su mejor momento económico en décadas. Los últimos balances confirman **beneficios récord**, fruto del esfuerzo, compromiso y profesionalidad de las trabajadoras y trabajadores de toda la red. Sin embargo, este éxito no repercute en sus nóminas ni en sus **condiciones laborales**.



Una doble injusticia: económica y social

Las condiciones salariales del personal de Paradores se encuentran **muy por debajo de los convenios provinciales y regionales de hostelería**, algo inaceptable tratándose de una empresa pública.



Esto genera una **doble injusticia**:

- **Económica**, porque los beneficios millonarios no llegan a quienes los hacen posibles.
- **Social**, porque se precariza el empleo en una empresa que debería ser ejemplo de calidad, estabilidad y dignidad laboral.



Una plantilla unida que dice ¡basta!

El pasado **7 de octubre**, UGT, junto con CCOO y CSIF, convocó una **movilización frente a la sede central de Paradores en Madrid** para exigir **salarios dignos, condiciones laborales justas y el desbloqueo inmediato del convenio colectivo**.

La respuesta fue **masiva y ejemplar**: trabajadoras y trabajadores de toda España acudieron incluso en sus días libres, vacaciones o permisos personales para decir alto y claro que **la plantilla de Paradores se levanta unida y exige respeto**.

“No pedimos privilegios. Exigimos justicia. Exigimos lo que nos corresponde: un convenio digno, salarios justos y condiciones que permitan vivir del propio trabajo.”

Si no hay soluciones, habrá huelga

UGT-Hostelería advierte que **la paciencia se agota**. Si la dirección de Paradores no corrige esta situación, **la convocatoria de huelga durante las próximas Navidades será inevitable**. No se trata solo de una cuestión salarial, sino de **dignidad, justicia y coherencia**.

UGT-Hostelería exige:

1. **Incrementos salariales inmediatos**, equiparando los niveles IV y V al menos al **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** y revisando el sistema variable de la plantilla (prima de producción).
2. **Mejoras en jornada, descansos y conciliación**, eliminando los **turnos partidos** en todos los establecimientos.
3. **Un plan de empleo estable y de calidad**, que ponga fin a la temporalidad y al abuso de la parcialidad.
4. **La aplicación definitiva del Plan de Pensiones**, pendiente desde hace años.

“Paradores ha demostrado que puede ser rentable. Ahora debe demostrar que también puede ser justa.”

Las trabajadoras y trabajadores de Paradores han sostenido la rentabilidad de la cadena con su esfuerzo diario.

UGT-Hostelería lo tiene claro:

“No vamos a permitir que el éxito económico de Paradores se construya sobre nuestra precariedad.”

A waiter in a white shirt and blue apron is holding a plate of food. The image is overlaid with a dark blue semi-transparent background. The text "CAMARERO" is in large white bold letters. Below it, "...LA CUENTA," is also in large white bold letters, with three dots before "LA".

CAMARERO
...LA CUENTA,

“POR FAVOR”

Hoy vamos a dedicar estas líneas a **los camareros y camareras, los cuales no solo no son siempre bien tratados laboralmente**, sino que también a veces por los propios clientes.

Para abordar la dignidad de los camareros en España se debe hacer hincapié en la **precarización del sector, la falta de reconocimiento social y el maltrato que reciben en algunas ocasiones**, bien sea por parte de las empresas o por parte de los usuarios, factores que históricamente han afectado al personal de la hostelería y a pesar de ser un pilar económico en el país, el sector se enfrenta a un desequilibrio entre el respeto profesional merecido y las condiciones laborales reales.

La dignidad en el empleo en la hostelería española se ve comprometida por diversos factores estructurales, **bajos salarios, puesto que la remuneración media en el sector a menudo se encuentra por debajo de la media nacional**.

Horas extras no remuneradas, por lo que es común que los camareros y camareras trabajen más allá de su jornada laboral sin recibir compensación, lo cual afecta a su economía, su tiempo libre y su salud mental.

Contratos abusivos, **pese a que los sindicatos seguimos luchando por incorporar mejoras en los convenios colectivos**, aún persisten malas prácticas por parte de algunos empresarios, con la consecuente pérdida de derechos y cotizaciones.

Falta de conciliación, los horarios partidos y las jornadas irregulares dificultan la conciliación de la vida personal y familiar, una de las principales razones por las que muchos jóvenes se alejan del sector.

Pero más allá de las condiciones económicas, la dignidad del camarero se ve afectada por una falta de respeto social hacia la profesión, que se ve reflejada en situaciones como, **trato despectivo del cliente**, con gestos como chasquear los dedos, hablar con un tono condescendiente o tratar al personal como si fuera un sirviente.

Falta de empatía, con un total desconocimiento de las dificultades del oficio (largas horas de pie, estrés, y esfuerzo físico) lleva a una falta de consideración que puede convertirse en maltrato verbal y psicológico.

Y por último pero muy importante, estigma social, la profesión de camarero ha estado históricamente **estigmatizada, considerándola un trabajo de "paso" en lugar de una carrera digna y respetable**.

La combinación de la precarización y el maltrato tiene un serio impacto en la salud mental de los camareros y camareras, las cuales podemos percibir en forma de estrés y ansiedad, altas tasas de incapacidades temporales, desmotivación y abandono de la profesión si se es posible.

Para restaurar la dignidad de los camareros, es necesario **un esfuerzo conjunto** de empresas, clientes y la sociedad en general, con respeto en el trato, mejora de las condiciones laborales y reconocimiento profesional.

La dignidad del personal no es solo una cuestión de derechos laborales, sino un reflejo del **respeto que una sociedad tiene por todos los trabajos** y por quienes los desempeñan. Reconocer su valía es esencial para dignificar el sector y construir un mercado laboral más justo y respetuoso.



UGT PARTICIPA EN EL CONGRESO DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL TURÍSTICA CELEBRADO EN DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN

14/10/2025

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) ha participado en el **Congreso de Sostenibilidad Social Turística**, organizado por el Gobierno Vasco los días **13 y 14 de octubre** en el **Palacio de Congresos Kursaal**.

El **sector estatal de Hostelería, Restauración Social y Turismo** intervino en la mesa redonda titulada *“Sostenibilidad social aplicada a derechos y condiciones laborales, ¿un reto pendiente?”*, en la que participaron:

- **José Ignacio Besga-Zuazola**, presidente de la Fundación Clúster de Ética del País Vasco (moderador).
- **Idoia Ezkurdia**, representante de Nekatur (casas de agroturismo y turismo rural de Euskadi).
- **Ane Ruiz**, gerente de la Asociación de Hostelería de Gipuzkoa.
- **Sergio de Osés**, en representación del sector estatal de FeSMC-UGT.

Durante el debate se abordaron los principales retos del sector turístico desde distintas perspectivas —alojamientos rurales, restauración y hospedaje—, destacando la necesidad de **modernizar el sector y fidelizar a los trabajadores**, haciéndolo atractivo para las nuevas generaciones.

UGT subrayó que es imprescindible avanzar hacia **mejores salarios, descanso en fines de semana, reducción de turnos partidos, disfrute flexible de vacaciones, y mayores oportunidades de promoción interna**, todo ello acompañado de una **formación sólida y continua**.



El sindicato advirtió que la falta de mano de obra cualificada amenaza la sostenibilidad social del turismo a corto y medio plazo, y recordó que los beneficios económicos del turismo no están repercutiendo ni en las plantillas ni en las comunidades que lo sustentan.

“Es necesario llenar de contenido palabras como dignificar el sector. No basta con discursos: hacen falta hechos, compromiso y acciones reales por parte de las empresas”, señaló UGT.

FeSMC-UGT reitera su compromiso con la defensa de los derechos laborales en la industria turística, apostando por un modelo sostenible que combine competitividad, bienestar y justicia social.



CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO ESTATAL DE ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO (PRODELIVERY)

20/10/2025



En el marco del proceso de negociación colectiva del sector, se ha convocado la **constitución formal de la mesa negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY)**, que tendrá lugar el **jueves 23 de octubre de 2025 a las 11:00 horas, en las oficinas de Analistas Relaciones Laborales (Madrid)**.

El nuevo convenio, regulado bajo el Código de **Convenio nº 99008685011994**, tiene como objetivo actualizar y mejorar las **condiciones laborales, salariales y sociales del personal que trabaja en el sector de comidas preparadas para su venta a domicilio**, un ámbito en constante crecimiento dentro de la hostelería y la restauración moderna.

Durante la reunión constitutiva se abordarán los siguientes puntos:

1. Constitución formal del Comité Negociador.
2. Verificación de la legitimación de las partes, conforme al artículo **87 del Estatuto de los Trabajos**.
3. Aprobación del **reglamento interno** de funcionamiento de la mesa negociadora.
4. Establecimiento del **calendario y metodología de trabajo** para el desarrollo de la negociación.

El **Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio**, suscrito el **7 de junio de 2022** y publicado en el **BOE nº 86 de 11 de abril de 2023**, mantiene su vigencia hasta el **31 de diciembre de 2025**, siendo el marco normativo que regula las condiciones laborales de miles de profesionales del sector.

De acuerdo con los **artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores**, la comisión negociadora deberá acreditarse formalmente, garantizando una **composición paritaria y equilibrada entre la representación empresarial y la social**, basada en los principios de **buena fe, transparencia y voluntad de acuerdo**.

Tras la constitución de la mesa, se determinará la **representación de cada parte**, teniendo en cuenta la legitimidad sindical y empresarial, así como la **dispersión territorial del sector**, con el fin de asegurar una negociación efectiva que refleje la diversidad del mismo.

Desde la Dirección Sectorial Estatal de Hostelería, Restauración Social y Turismo, se reafirma el compromiso con una **negociación colectiva responsable, participativa y orientada a la mejora de las condiciones de empleo y bienestar del personal del sector**.



EL SECRETARIO GENERAL DE FESMC-UGT ALABA EL «SINDICALISMO DE PROXIMIDAD» DE DELEGADOS Y DELEGADAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

22/10/2025

El Secretario General de FeSMC-UGT, Antonio Oviedo, ha abierto las jornadas “Del esfuerzo al reconocimiento”, organizadas por el sector de Hostelería, Turismo y Restauración Social de FeSMC-UGT Castilla y León celebradas en en Segovia.

Estas jornadas, celebradas en el hotel «Los Arcos» (Segovia), están orientadas principalmente a nuevos delegados y delegadas de UGT del sector de Hostelería Restauración Social y Turismo de Castilla y León y tienen como objetivo dar a conocer el Sindicato, el propio sector y las estrategias de acción sindical que se están llevando a cabo. El Sº General de la federación estatal les dio la bienvenida y agradeció el compromiso de todos ellos que, diariamente, enfrentan la precariedad y los abusos, y destacó que su labor es “el motor de nuestra acción sindical”.

Experiencia y juventud

Durante el evento, Oviedo puso en valor la juventud de los participantes y destacó que **“la combinación de la experiencia de los delegados veteranos con la energía de los nuevos es lo que da fortaleza y cohesión al Sindicato”**. Asimismo, resaltó la importancia de formar adecuadamente a los nuevos delegados, un esfuerzo en el que FeSMC-UGT invierte importantes recursos a través del GECAD (Grupo Especial de Cualificación y Apoyo al Delegado/a).

En su intervención, el Secretario General de FeSMC-UGT hizo hincapié en que los nuevos delegados y delegadas deben mantener una relación de cercanía con las personas trabajadoras en los centros de trabajo, resolviendo sus problemas cotidianos relacionados con nóminas, vacaciones, permisos, derechos... fortaleciendo así el sindicalismo de proximidad.



Representatividad y fortaleza

Oviedo enfatizó la necesidad de **ampliar la representatividad sindical a través de las elecciones sindicales**, recordando que cada compañero y compañera elegido fortalece la capacidad de acción de esta organización. “Ampliar nuestra representatividad nos hace más libres como sindicato, y esa libertad es la que nos permite actuar con fuerza y autonomía”, afirmó.

Estas jornadas son también una oportunidad para compartir experiencias, coordinar estrategias y generar inteligencia sindical, conectando la acción del sector estatal con la de los sectores territoriales sin perder de vista sus particularidades.

El líder de FeSMC-UGT concluyó su intervención con un reconocimiento al trabajo diario de delegadas y delegados, destacando que su sindicalismo de proximidad, que atiende los problemas reales de cada trabajador y trabajadora, es el que más valor aporta a UGT.

FORMACIÓN, UNIDAD Y COMPROMISO SINDICAL EN LAS JORNADAS DE HOSTELERÍA, RESTAURACIÓN SOCIAL Y TURISMO DE FESMC-UGT CASTILLA Y LEÓN



Estas jornadas, organizadas por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Castilla y León (FeSMC-UGT Castilla y León), han servido como espacio de **encuentro, aprendizaje y apoyo mutuo**, donde representantes sindicales de toda Castilla y León han compartido experiencias, inquietudes y propuestas para seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales del sector.

El encuentro fue inaugurado por **Javier Manso**, Secretario General de FeSMC-UGT Segovia, y **Jorge González**, Responsable de FeSMC-UGT Castilla y León de Hostelería, Restauración Social y Turismo.

Durante la jornada se abordaron cuestiones clave para el colectivo, como la **jurisprudencia laboral, la igualdad, la diversidad LGTBI, la comunicación sindical y la realidad de los distintos subsectores**, entre ellos la restauración de marcas, la restauración social, el hospedaje y el juego.



El sector de HRST es uno de los **más relevantes para la economía de Castilla y León**, generando miles de empleos directos e indirectos en hostelería, restauración, turismo y servicios vinculados. FeSMC-UGT subraya la importancia de contar con una representación sindical fuerte y coordinada en todo el territorio para garantizar **empleo digno, estabilidad y derechos laborales**.

El cierre de la jornada corrió a cargo de **Omar Rodríguez**, Responsable Sectorial de FeSMC-UGT de Hostelería, Restauración Social y Turismo, y **Héctor Yagüez**, Secretario General de FeSMC-UGT Castilla y León, quienes destacaron el compromiso del sindicato con un sector estratégico para la comunidad.

Con iniciativas como esta, FeSMC-UGT reafirma su papel como **sindicato de referencia en el sector de HRST** y su apuesta por una acción sindical **cercana, útil y transformadora en Castilla y León**.

**EL TURISMO HOTELERO
SIGUE CRECIENDO EN
PRECIOS Y RENTABILIDAD,
CON PROTAGONISMO EN
PRINCIPALES DESTINOS
URBANOS.**

UGT DEFIENDE EMPLEO DIGNO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CONGRESO DEL JUEGO DE CASTILLA Y LEÓN CELEBRADO EN PALENCIA

29/10/2025

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), a través de su **Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo**, ha participado en el **Congreso del Juego de Castilla y León**, celebrado los días **28 y 29 de octubre en Palencia**, un encuentro que ha puesto de relieve la relevancia económica y social del sector del juego en **Castilla y León** y su estrecha vinculación con la **hostelería, la restauración y el turismo**, pilares fundamentales del empleo y la economía regional.



EL JUEGO, UN SECTOR CON PESO ECONÓMICO Y LABORAL

El sector del juego genera actualmente **más de 2.000 empleos directos en Castilla y León**, aportando alrededor de **60 millones de euros anuales** a las arcas autonómicas en tasas e impuestos, recursos que contribuyen al sostenimiento de servicios públicos esenciales como **la sanidad, la educación y los servicios sociales**.

En la comunidad se encuentran en funcionamiento:

- **3 casinos**
- **17 bingos**
- **115 salones de juego**
- **14 casas de apuestas**, además de zonas y córners en otros establecimientos

Además, **16.187 bares, cafeterías y restaurantes** cuentan con autorización para instalar **máquinas recreativas tipo B** (premio en metálico), integrando esta actividad en el día a día de miles de negocios hosteleros.

En total operan **11.494 máquinas recreativas**, principalmente del tipo B (10.978 unidades).

En la **provincia de Palencia**, el sector se compone de **1 bingo, 12 salones de juego, 1 casa de apuestas y 983 establecimientos hosteleros** con máquinas autorizadas, lo que refleja su notable incidencia en la economía local.

COMPROMISO CON LA SALUD PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN

UGT subraya la importancia de reforzar las **políticas de prevención del juego problemático**, recordando que **1.125 personas** están actualmente inscritas en el **Registro de Prohibidos** de Castilla y León, una herramienta esencial para proteger la salud y el bienestar de quienes presentan conductas de riesgo.

El sindicato considera prioritario **mantener un equilibrio entre la actividad económica y la responsabilidad social**, promoviendo un modelo de juego **seguro, regulado y socialmente sostenible**.

UGT EXIGE EMPLEO DE CALIDAD Y DERECHOS LABORALES

Desde la dirección sectorial de **Hostelería, Restauración Social y Turismo**, UGT reconoce la contribución del juego al empleo, especialmente en hostelería y restauración, pero advierte que el crecimiento económico **solo será legítimo si se basa en trabajo digno y con derechos**.

Por ello, el sindicato reclama:

- **Contratos estables y con garantías laborales.**
- **Cumplimiento estricto de los convenios colectivos.**
- **Mejoras salariales y condiciones de trabajo.**
- **Control frente a la precariedad y temporalidad abusiva.**
- **Políticas activas de igualdad y conciliación laboral.**





TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

UGT insiste en la necesidad de **mayor transparencia y control público** sobre la actividad del juego, asegurando que las empresas **cumplan con sus obligaciones fiscales y laborales**, y que los beneficios **reviertan de forma justa en la sociedad y en las plantillas**.

El sindicato defiende un **modelo de juego regulado y ético**, que priorice la **protección de las personas consumidoras y la salud pública**, sin que ello implique pérdida de derechos laborales para las trabajadoras y trabajadores del sector.

COMPROMISO SINDICAL Y MIRADA AL FUTURO

UGT reitera su compromiso con un modelo de desarrollo económico sustentado en:

- **La dignificación del empleo** en hostelería, restauración y juego.
- **La protección de la salud pública** y la prevención del juego patológico.
- **La redistribución equitativa de la riqueza generada por el sector.**

La organización seguirá participando activamente en todos los foros y espacios de diálogo donde se analice la evolución del sector, defendiendo un empleo **estable, con derechos y orientado al bienestar social**, en línea con los valores del sindicalismo responsable y moderno.

CONCEPTOS BÁSICOS

HORAS EXTRAS:

- Horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Art. 35 ET.



DERECHO ADQUIRIDO:

- Condiciones que se aplican a los trabajadores, que mejoran las condiciones mínimas que los mismos tienen por ley, por su contrato de trabajo particular o por convenio colectivo. DEBEN CUMPLIR CIERTOS REQUISITOS

CONCILIACIÓN:

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Arts. 34.8 y 37 ET
 - Adaptación de jornada. Derecho de todo trabajador a adaptar sin reducción de salario mediante ACUERDO con la empresa.
- **Reducción de jornada por guarda legal.** Art 37.6 ET
 - Derecho a reducir la jornada diaria, con la reducción proporcional del salario, para cuidar: a hijos menores de 12 años, personas con discapacidad sin actividad laboral, o familiares hasta segundo grado que no puedan valerse por sí mismos.



UGT ASISTIÓ A LA GALA DE LOS XIX PREMIOS NACIONALES DE HOSTELERÍA

04/11/2025

El Teatro Principal de Castellón acogió la gala de los XIX Premios Nacionales de Hostelería, organizada por Hostelería de España, con la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Castellón (ASHOTUR) como anfitriona y con el apoyo del Patronato de Turismo del Ayuntamiento de Castellón.

Los galardones, que reconocen la **excelencia del sector hostelero español**, premiaron este año la **innovación, la sostenibilidad, la inclusión, el compromiso social y la promoción cultural**, consolidando esta cita como el encuentro de referencia de la hostelería a nivel nacional.

UGT asistió como invitada a esta importante cita del sector, representada por **Omar Rodríguez**, Secretario Federal de Hostelería, Restauración Social y Turismo, y **Carmen Reina**, Responsable de Hostelería y Restauración Social de la Comunidad Valenciana, junto a otros representantes del sindicato.

Durante el acto, el presidente de Hostelería de España, **José Luis Álvarez Almeida**, reconoció públicamente el papel de los sindicatos en el fortalecimiento del sector, valorando su contribución a través de la **negociación colectiva y el diálogo social**, esenciales para mejorar las condiciones laborales y la sostenibilidad social de la hostelería en España.

“En nuestros establecimientos se respira amabilidad, respeto, igualdad y, por encima de todo, familia. Una familia hostelera que forma parte de nuestra cultura y nos hace líderes en turismo”, señaló Almeida.





UNA GALA QUE REUNIÓ A LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES DEL SECTOR

El evento contó con la presencia de destacadas autoridades y representantes institucionales, entre ellos:

- **Begoña Carrasco**, alcaldesa de Castellón.
- **Vicente Martínez Mus**, vicepresidente segundo y conseller para la Recuperación Económica y Social y de Medio Ambiente, Infraestructuras y Territorio de la Comunitat Valenciana.

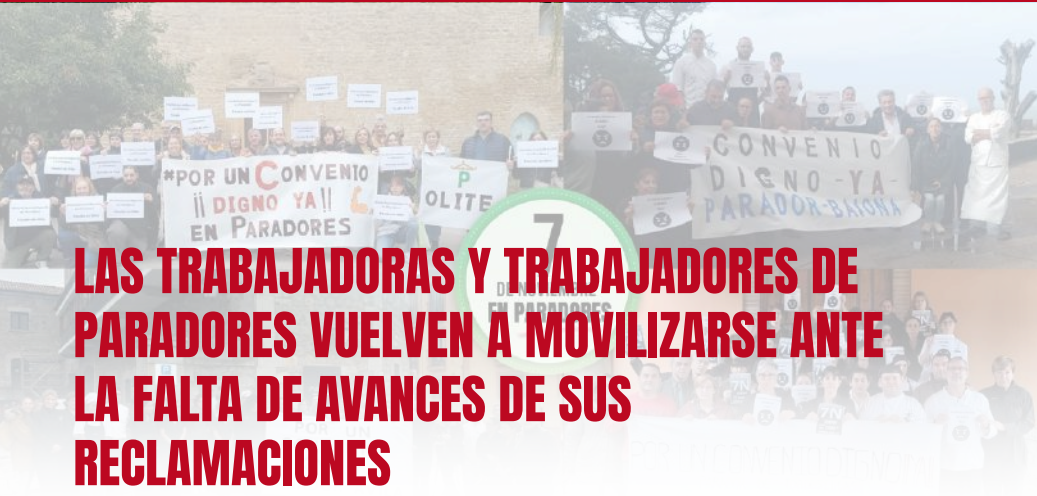
- **Llanos Massó**, presidenta de Les Corts Valencianes.
- **José Luis Álvarez Almeida**, presidente de Hostelería de España.
- **Emilio Gallego Zuazo**, secretario general.
- **José Antonio Aparicio Gregorio**, vicepresidente primero.
- **Carlos Escorihuela**, presidente de ASHOTUR.
- **Luis Martí**, presidente ejecutivo de ASHOTUR.

Carrasco subrayó que **“Castellón cuenta con grandes profesionales que son el presente y el futuro de un sector clave para nuestro desarrollo económico y turístico”**, y añadió que galardones como estos “demuestran que desde aquí también impulsamos la innovación y la calidad que hacen grande a la hostelería española”.

Por su parte, la concejala de Turismo, **Pilar Escuder Miralles**, afirmó que acoger este evento “refuerza el compromiso de Castellón con la gastronomía como eje de atracción turística y con un sector hostelero dinámico, profesional y comprometido”

Desde **UGT Hostelería, Restauración Social y Turismo**, se valoró positivamente el reconocimiento público al trabajo sindical y al diálogo social, subrayando la necesidad de seguir avanzando hacia un modelo de **empleo estable, con derechos y con sostenibilidad social**.

El sindicato reiteró su disposición a seguir colaborando en todos los espacios de diálogo sectorial, impulsando medidas que mejoren la calidad del empleo y fortalezcan el papel de las personas trabajadoras como **verdaderos protagonistas del éxito de la hostelería española**.



LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE PARADORES VUELVEN A MOVILIZARSE ANTE LA FALTA DE AVANCES DE SUS RECLAMACIONES

07/11/2025

Este 7 de noviembre, las plantillas de Paradores han vuelto a concentrarse frente a las puertas de sus centros de trabajo en todo el país. Con esta nueva acción, buscan visibilizar la situación de abandono institucional y empresarial que arrastran desde hace más de cuatro años y antes de verse obligados a adoptar medidas más contundentes.

Tras la concentración celebrada a las puertas de las oficinas centrales de Paradores en Madrid, y las reiteradas peticiones en redes sociales mediante un reto viral con los hashtags: **#PorUnConvenioDignoYa** y **#ParadoresGritaEnSilencio**, reclamando un convenio justo, la alta Dirección de la empresa continúa sin mostrar prueba alguna para desbloquear esta situación y, de esta forma, alcanzar un acuerdo. Su estrategia parece clara: dejar pasar el tiempo esperando que el conflicto se diluya y eludir su responsabilidad.

Ante esta actitud, la plantilla ha decidido alzar de nuevo la voz. Denuncian condiciones laborales precarias, salarios ridículamente insuficientes y una conciliación familiar inviable debido a la extrema flexibilidad, los turnos rotativos y, especialmente, el turno partido —el más habitual en el departamento de comedor y cocina— que normalmente se extiende durante cuatro horas por la mañana y tres horas y media por la tarde-noche, incluyendo fines de semana y festivos.

Las reivindicaciones de la plantilla son claras: **salarios justos** con los que la plantilla pueda llegar a fin de mes y vivir dignamente, implantación definitiva y de una vez por todas del **Plan de Pensiones, desarrollo profesional, estabilidad en el empleo, jornadas parciales mínimas** garantizadas, mejoras en la gestión de la incapacidad temporal, jubilaciones parciales, reducción progresiva de jornada y una planificación anticipada de turnos que permita una conciliación real.

Todo ello en un contexto de bonanza económica para la empresa. Este verano, Paradores ha alcanzado un récord histórico con un incremento del 2% en beneficios y una ocupación media del 86%, llegando al 94% en algunas regiones. Además, ha realizado inversiones millonarias en sus establecimientos y campañas publicitarias, proyectando una imagen de sostenibilidad, digitalización e innovación, por lo que se exige al menos el mismo esfuerzo para las personas trabajadoras de Paradores, mejorando sus condiciones laborales.

Las trabajadoras y trabajadores de Paradores están cansados de ser siempre quienes pagan las consecuencias. Cuando la situación es difícil, llegan los recortes; cuando es favorable, solo hay silencio, excusas y se dilata la negociación en el tiempo.

Si no hay avances reales, **se dará un paso más contundente y prometen unas cálidas Navidades.**



EL TSJ DE MADRID AVALA EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR FALTA DE COMUNICACIÓN DE LA BAJA MÉDICA

La Sentencia nº 5201/2025, dictada el 23 de abril de 2025 por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), declara procedente el despido disciplinario de una trabajadora que, pese a encontrarse en situación de incapacidad temporal, no comunicó a la empresa su ausencia durante tres días consecutivos.

El tribunal recuerda que, aunque desde el 1 de abril de 2023 los partes médicos de baja, confirmación y alta son remitidos automáticamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social a las empresas, ello no exime al trabajador de su deber de informar al empresario sobre la imposibilidad de acudir al trabajo. Este deber se fundamenta en los principios de buena fe contractual y diligencia exigibles en toda relación laboral (arts. 5 a) y 20 ET).

La inasistencia injustificada durante 72 horas y la omisión de aviso fueron consideradas un incumplimiento grave y culpable de los deberes laborales, subsumible en el art. 54.2 a) y d) del Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo aplicable. El tribunal destaca que la obligación de comunicación es independiente de la entrega formal del parte médico y tiene por objeto permitir a la empresa adoptar las medidas organizativas necesarias para cubrir la ausencia.

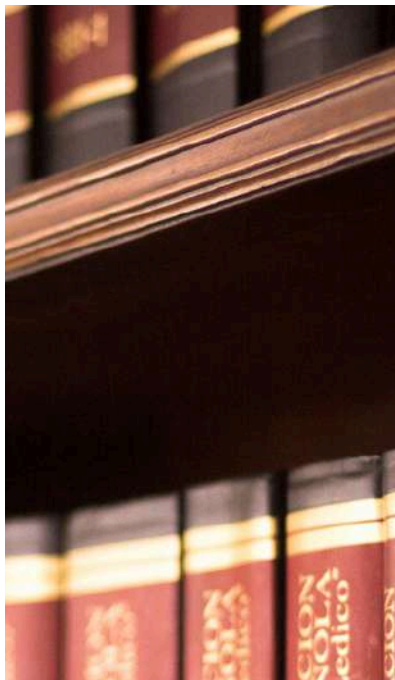


CRITERIO DESTACADO:

El fallo consolida una tendencia jurisprudencial que refuerza la vigencia del deber de comunicación personal de la baja, incluso tras la digitalización del procedimiento sanitario. El TSJ subraya que la automatización administrativa no elimina la necesidad de cooperación leal del trabajador con su empleador.

CONCLUSIÓN:

El pronunciamiento advierte que la falta de aviso inmediato al inicio de la incapacidad temporal puede considerarse un incumplimiento grave susceptible de justificar el despido disciplinario. Se configura así una doctrina de equilibrio entre la simplificación administrativa y la preservación de la buena fe en la relación laboral.



MUJERES TRABAJANDO



Las mujeres en el
turismo: motor del
sector.

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC

MUJERES EN EL TRABAJO

Análisis del Informe de 8 de marzo de 2025, sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral, elaborado por UGT.

A continuación, procedemos a realizar un análisis de los principales puntos, así como de las referencias a nuestro sector del informe publicado por la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) el 8 de marzo de 2025, sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral, con **motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora**, el cual realiza un balance exhaustivo sobre la situación laboral de las mujeres en España.

En dicho informe, se **analizan las desigualdades de género persistentes en empleo, contratación, salarios, cuidados y violencia machista**, a través de datos estadísticos recientes del INE y de la EPA. El documento pone de relieve los avances logrados gracias a las reformas laborales y subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), pero también subraya las brechas estructurales que aún limitan la igualdad efectiva.



La tasa de actividad de las mujeres se sitúa en el

53.91%



Actividad y empleo

La tasa de actividad de las mujeres se sitúa en el **53,91 %**, casi **10 puntos por debajo de la masculina (63,90%)**. Asimismo, la tasa de empleo femenina alcanza el **47,07% frente al 57,40% de los hombres**.

Las **mujeres siguen sobrerrepresentadas en el empleo a tiempo parcial** (73,25% de los puestos), frente a solo el 26,75% ocupado por hombres. En contraste, el empleo a tiempo completo está masculinizado: el 57,78% corresponde a hombres frente al 42,22% de mujeres. Esta distribución evidencia que la parcialidad laboral constituye uno de los principales factores de precariedad femenina.

Segregación ocupacional

Persiste la **concentración de mujeres en el sector servicios (88,64%)**, especialmente en ramos como educación, sanidad y cuidados. En contraposición, su presencia en sectores como la construcción (8,94%) o la industria extractiva (17,39%) es residual.

La segregación sectorial refuerza la brecha de género, al limitar el acceso de las mujeres a sectores con mejores salarios y estabilidad.



Contratación y desempleo

Pese al aumento de la contratación indefinida, los hombres siguen siendo mayoría (8,2 millones frente a 7,2 millones de mujeres).

En la contratación temporal, el peso recae en las mujeres (1,6 millones frente a 1,3 millones de hombres).

Otro dato significativo es que la tasa de paro femenina en 2024 (12,68%) superó en más de dos puntos a la masculina (10,16%).

Retribuciones

Aunque la brecha **salarial se ha reducido a un 17,09%** gracias, en parte, al incremento del SMI desde 2018, la desigualdad sigue siendo notable. Una de cada cuatro mujeres con empleo percibe como máximo el salario mínimo, frente a uno de cada diez hombres.

Asimismo, las diferencias salariales son más acusadas por comunidades autónomas, presentando Murcia la mayor brecha (20,14%), mientras que Canarias registra la menor (4,30%).



Cuidados y corresponsabilidad

El trabajo no remunerado en el hogar y los cuidados continúa recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres.

El 92 % de quienes reducen su jornada por responsabilidades familiares son mujeres. Las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor también reflejan un desequilibrio: el primer progenitor (habitualmente la madre) recibe menos de la mitad del total de ayudas reconocidas.



Violencia machista en el ámbito laboral

El informe refleja como según la Encuesta Europea de Violencia de Género (2022), **el 28,4% de las mujeres ocupadas en España ha sufrido acoso sexual** en algún momento de su vida laboral, siendo los agresores mayoritariamente hombres (88,5%).

La baja denuncia de estos casos se considera que es fruto del miedo a perder el empleo o al estigma social.



SECTOR HRST

Se evidencia que las mujeres se concentran en el sector servicios, con especial peso en ramas como la hostelería y actividades relacionadas con el turismo.

En el sector servicios, **el 88,64% de las mujeres ocupadas trabaja en este ámbito, frente al 65,86% de los hombres.**

Dentro de **la hostelería, las mujeres representan un 54,67 %** de la población ocupada, superando a los hombres (839.250 frente a 1.012.200 mujeres).

Muchas mujeres en este sector tienen contratos a tiempo parcial, lo que repercute en menores ingresos, protección social reducida y dificultades para acceder a prestaciones contributivas.

La estacionalidad propia del turismo agrava las desigualdades laborales y acentúa la feminización de la precariedad.



EN LA HOSTELERÍA, LAS MUJERES REPRESENTAN

54,67 %

Conclusiones y reivindicaciones

El informe concluye que, a pesar de ciertos avances, las desigualdades estructurales de género persisten en múltiples dimensiones: tasas de actividad, empleo a tiempo parcial, temporalidad, salarios y reparto de cuidados.

UGT exige políticas públicas integrales que incluyan:

- Revisión del Estatuto de los Trabajadores para impedir que las subidas del SMI congelen salarios de las capas más vulnerables.
- Medidas activas contra la segregación sectorial.
- Refuerzo de la corresponsabilidad familiar y social.
- Desarrollo reglamentario de permisos parentales más equitativos.
- Estrategias de prevención y sanción frente al acoso laboral por razón de género.



En concreto, en nuestro sector, **UGT reclama políticas de empleo específicas que dignifiquen el trabajo en hostelería y turismo, combatiendo la temporalidad y fomentando el acceso de las mujeres a posiciones de mayor responsabilidad.**

Este 18 de septiembre, se conmemora a nivel internacional por la ONU el día de la Igualdad Salarial, si bien en España y en Europa dicha conmemoración se realiza el 22 de febrero, fecha que simboliza que, hasta ese día, las mujeres en España deben trabajar de forma gratuita el tiempo equivalente a la brecha salarial que sufren anualmente.

ECOFEMINISMO SINDICAL: cuando cuidar la vida también es una lucha laboral.

*¿Qué sentido tiene hablar de derechos laborales en un planeta enfermo?
¿De igualdad, si la organización del trabajo sigue invisibilizando los cuidados que sostienen la vida?*

Desde UGT, se plantea repensar el sindicalismo del siglo XXI con una mirada ecofeminista que destaca la interconexión entre género, poder y explotación ambiental. A diferencia del ecologismo clásico, que se enfoca solo en impactos ambientales, el ecofeminismo aborda también las desigualdades políticas y económicas, denunciando el tratamiento de la naturaleza y las mujeres como recursos del capital. Propone reorganizar la sociedad para priorizar la vida sobre el PIB, lo que implica liberar tiempo y redistribuir trabajo y poder. UGT ya está integrando este enfoque en su práctica sindical.

1	<i>Reducción de jornada sin pérdida salarial, derecho a la desconexión digital, reorganización de turnos para compatibilizar cuidados. El modelo, actual, 24/7 invisibiliza la vida personal y los cuidados</i>
2	<i>Incorporando riesgos psicosociales y ambientales en la prevención. Evaluaciones con perspectiva de género y clima laboral. Desmitificando que los riesgos laborales no son solo físicos, también emocionales y ambientales.</i>
3	<i>Negociando cláusulas de corresponsabilidad, permisos de cuidados ampliados, servicios de apoyo y espacios de descanso. Como consecuencia de la situación actual, pues las tareas de cuidado no remuneradas sostienen el sistema laboral.</i>
4	<i>Fomentar el teletrabajo sostenible, transporte público y horarios racionales. La organización del trabajo afecta la huella ecológica y la vida familiar.</i>
5	<i>Planes de igualdad, liderazgos ecofeministas, formación en cuidados y sostenibilidad. Las mujeres siguen infrarrepresentadas en espacios de decisión.</i>

El **sindicalismo ecofeminista** complementa al sindicalismo clásico al unir las luchas laborales, climáticas y de igualdad, centrándose en la vida. UGT aboga por justicia ecológica, feminista y social, enfatizando que buscan trabajos que **cuiden la vida, no solo trabajos verdes**.

EL TURISMO POR Y PARA LAS PERSONAS

Por Omar Rodríguez Cabrera



El pasado **21 de octubre de 2025** recibimos una gran noticia. Tal y como comunicó en nota de prensa el Ministerio de Industria y Turismo, el **Consejo de Ministros aprobó la Estrategia España Turismo 2030**, una agenda compartida con todos los actores del sector para orientar la transformación del turismo español hacia un modelo sostenible, equilibrado e inclusivo.

Un proyecto esperanzador, **un plan de país**. Y no solo porque el ministro Jordi Hereu afirme que “esta Estrategia supone situar a la principal industria del país, el Turismo, en el centro de la agenda política, como una actividad responsable y redistributiva, que genere oportunidades y preserve la cohesión e identidad de los territorios”.

Cabe reseñar que, desde UGT, siempre hemos puesto el acento en las personas. Por primera vez, la estrategia pública no solo trata el tipo de turismo de sol y playa, sino que se abre al de interior o el cultural. Además, el Plan tampoco está orientado en exclusiva a la promoción turística sino a darle una vuelta al modelo. Por todos estos motivos, nos orgullece que este gobierno, de marcado carácter progresista, lleve a nuestra principal industria este tipo de políticas, aquellas que ponen en el centro a las mujeres y hombres de este país.

Y cuando nos referimos a las personas, por supuesto que no nos centramos exclusivamente en los turistas sino en la ciudadanía en su conjunto. Por supuesto a los residentes, pero también en los trabajadores y trabajadoras del sector. Todos ellos como receptores de este **Plan Estratégico España Turismo 2030**, con la triple vertiente de la **Sostenibilidad, la Económica y la Medioambiental**. Además de la que a nuestro juicio es más necesaria que nunca: **la Social**. La frase tan manida de “el Turismo será SOSTENIBLE o no será” cobra relevancia y se plasma en esta estrategia.

Hace aproximadamente un par de años, la Secretaría de Estado de Turismo abrió y coordinó un proceso participativo que nos ha permitido a los distintos actores del sector incorporar nuestra reflexiones y aportaciones. Todo ello con el objetivo de afrontar el futuro del sector, adelantarnos a los desafíos que nos acechan y a las oportunidades que se nos presentan.

En resumen, consensuar qué modelo de turismo queremos sin olvidar el buen trabajo que nos ha hecho líderes internacionales. Y es que no solo nuestras empresas son referencia mundial, sino que nuestras trabajadoras y trabajadores también lo son y han sido la palanca para que este desarrollo haya sido y siga siendo diferencial y diferenciador. La calidad del servicio que prestamos depende de cada uno de nosotros y nosotras y por ello debemos apostar.

El Consejo Nacional de Turismo (CONESTUR), órgano asesor y consultivo formado tanto por **el sector público** -administración central, autonómica y local- como por **el sector privado** -CEOE, Cámaras de Comercio y organizaciones sindicales, entre la que se encuentra UGT- ha sido el vehículo con el que hemos trabajado para reflexionar y discutir en diferentes áreas de trabajo. Todo ello bajo la supervisión y coordinación de la Secretaría de Estado de Turismo.

Un proceso durante el que podemos decir hoy con orgullo que UGT ha tenido la responsabilidad de presidir la comisión de trabajo sobre Sostenibilidad Social.

Y del intenso debate y arduo trabajo de la SETUR en la concreción y dirección que se habían marcado como objetivo, se presentaron en el seno del CONESTUR los principios orientadores que articularían la **Estrategia de Turismo Sostenible** y una propuesta de 15 metas para convertir a España en referente mundial. Unas metas en las que se sitúa a las personas como el eje sobre las que giran los objetivos. Las personas que crean destinos, aquellas que crean trabajo, pero también las que acogen a otras personas y, por supuesto, a las que viajan. La ciudadanía es su conjunto.

Desde la Unión General de Trabajadores, ponemos énfasis en las siguientes metas a alcanzar y que afectan directamente a nuestros compañeros y compañeras: el **Talento**, la **Equidad laboral** y la **Doble Transición (digital y medioambiental)** en el empleo turístico. Para llevarlas a cabo se ha desarrollado el programa TALENTO, dedicado a las personas trabajadoras y con unos objetivos bien definidos: la mejora de los procesos de atracción y fidelización del talento hacia las empresas del sector turístico; el aumento del bienestar laboral del talento turístico y optimización de la formación como herramienta de desarrollo de capacidades y competencias. También de la adaptación de los trabajadores y de las trabajadoras del sector a la doble transición y al fomento de una nueva cultura de prevención y reacción.

UGT seguirá de cerca el desarrollo de este plan y hará todos los esfuerzos que sean necesarios.

Desde el Sector hacemos una valoración muy positiva tanto del trabajo realizado como del objetivo alcanzado como **Plan Estratégico España Turismo 2030**. Ahora queda la parte más importante, que el mismo compromiso que hemos puesto sobre la mesa todos y todas se traslade a nuestros compañeros y compañeras a sus centros de trabajo. Tanto administraciones como empresas deben trabajar con un único objetivo: que este gran trabajo no se quede en papel mojado y que nos pongámonos manos a la obra. Es nuestra responsabilidad.

No olvidemos, el TURISMO ESPAÑOL no solo es referencia mundial sino la principal industria del país. Y todo comienza con el orgullo que tenemos los trabajadores y trabajadoras de formar parte de este, **ahora toca ver y sentir que la Sostenibilidad llega a nuestros trabajos y a nuestra calidad de vida**. Y ahí estamos y estaremos las y los representantes de UGT para que se haga realidad.

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC