

“¡Recompongan mi lugar de trabajo!”

Una perspectiva sindical sobre un salario vital en la industria turística de Asia

Extraído de una presentación realizada por el Secretario Regional de UITA Asia/Pacífico a “¿Un pasaje de salida para la pobreza?” Un seminario sobre turismo sustentable, desarrollo comunitario y salarios vitales en el sector de turismo internacional, Estocolmo, 25 de setiembre de 2014.

El trabajo en la industria hotelera puede ser un empleo bueno, decente y para algunos lo es. Pero aquellos “que así lo consideran” están en cargos gerenciales o de supervisión, gozan de manera temporal de salarios elevados debido a la escasez de mano de obra o al “boom” turístico o son miembros de un sindicato genuino que asegura condiciones laborales decentes y un salario vital mediante la negociación colectiva.

Para la amplia mayoría de trabajadores turísticos este no es el caso. En todo el espectro que va desde hoteles económicos de propietarios locales a complejos de lujo cinco estrellas, operados por hoteles internacionales y sus cadenas de suministros, encontramos malas condiciones laborales y la generalización de la vulneración de los derechos humanos. Estos abusos incluyen trabajo forzoso y explotación de personas objeto de trata, trabajo infantil, discriminación, trabajo peligroso y de riesgo, denegación del derecho a organizar y, por supuesto, salarios de pobreza.

Para comprender los salarios de pobreza y la necesidad de un salario vital debemos comprender algo sobre el valor en la industria turística de hoy en día en Asia, en especial el valor de ciertos tipos de trabajo.

Como parte de la iniciativa global de la UITA “¡Recompongan mi lugar de trabajo!” sobre la dignidad y los derechos del personal de piso, convocamos a una conferencia de trabajadores/as hoteleros en Penang, Malasia, los días 12 y 13 de setiembre, que contó con 47 participantes de 13 sindicatos de 10 países de Asia. Entre los/las participantes había personal de piso que describió el severo esfuerzo físico y estrés de su trabajo así como los bajos salarios.

El trabajo del personal de piso en hoteles y de limpieza en general a menudo se describe como “no calificado”. Esto aparentemente justifica que los salarios sean, en relación, más bajos. No obstante, el personal de piso, trabaja levantando pesadas cargas (habitualmente deben levantar colchones de tamaño *king size* y aun de mayor tamaño sin ayuda); trabajan en marcos de tiempo muy estrictos (15 minutos para limpiar una habitación y en algunos casos 12 minutos); deben cumplir con cuotas previstas respecto al número de habitaciones que se deben hacer en cada turno (un promedio de 15 y que alcanza hasta 30); utilizan productos químicos tóxicos y solventes de limpieza; operan aspiradoras de tamaño industrial; además de realizar de 10 a 15 tareas de limpieza distintas en un solo turno.

Algunos estudios comparan el esfuerzo y la resistencia físicos del personal de piso con el de los atletas. Si la resistencia, el esfuerzo y el impacto físicos son comparables a los de un atleta, ¿se puede considerar que el atleta no está especializado/cualificado? Desde luego, a un atleta se le paga más.

De acuerdo con lo expresado por un gran número de trabajadoras y trabajadores de este sector, el problema no es la falta de aptitudes o formación, sino el tiempo para hacer la limpieza de la manera más apropiada para reducir el dolor de espalda y otras lesiones físicas. Es simplemente imposible cuando se es obligado a limpiar una habitación en 17 minutos sin ayuda o limpiar 30 habitaciones en un turno. Todas las prácticas laborales seguras prevén la gestión del tiempo.

La falta de reconocimiento del valor del trabajo realizado por el personal de piso refleja el valor de este trabajo en el negocio hotelero mismo y en que se lo trate como un servicio auxiliar o no esencial. Es común que los empleadores aduzcan que “no se dedican al negocio de la limpieza” y eso justifica el empleo precario del personal de piso (del mismo modo en que según parece “no se dedican al negocio de” seguridad, lavado de ropa, servicios de alimentación, reservas de habitaciones, banquetes y conferencias, transporte de huéspedes, etc.)

En todas las cadenas internacionales cinco estrellas de Manila, Filipinas, el personal de piso permanente alcanza a menos del 20% de la cifra total del personal de piso. En un importante hotel internacional solo hay un miembro permanente entre el personal de piso y en la mayoría no lo hay. Todo está a cargo de trabajadores contratados a través de contratistas de mano de obra que aducen especializarse en la limpieza, pero en la práctica sólo proporcionan mano de obra eventual, barata que no está empleada de forma directa por el hotel.

Este desprecio por el valor del trabajo del personal de piso, junto con los bajos salarios de los trabajadores precarios, conlleva el aumento de las cargas laborales y la reducción de la plantilla. Cada vez con mayor frecuencia los miembros del personal de piso trabajan en solitario, con cargas laborales excesivas y en condiciones inseguras. Muchas/os denuncian el aumento del acoso sexual y la intimidación como consecuencia de trabajar en solitario. Una importante cadena hotelera internacional incluso eliminó los carritos para transporte de productos que utiliza el personal de piso en Manila. Deben llevar todos los materiales e instrumentos de limpieza en un bolso que cargan sobre sus espaldas.

Si el trabajo del personal de piso no es esencial, entonces ¿en qué consiste el valor del negocio? ¿Es o no fundamental para el negocio hotelero que las habitaciones estén limpias? ¿Puede funcionar un hotel con habitaciones que no estén limpias? Es evidente que no. Muéstrénnos un hotel con habitaciones sucias y les mostraremos una tasa de ocupación del 15% ¡y en descenso!

Según parece, el personal de piso es necesario pero no esencial. Esa es la lógica de la industria hotelera que plantea un reto para un salario vital. Y a eso también se debe el abuso de los contratos de empleo precario. El mito del trabajo “no calificado” justifica la tercerización y los bajos salarios.

Esta categorización de mano de obra no calificada/de bajos salarios fomenta la discriminación sistemática y, a la vez, se ve reforzada por la misma. Cada vez más, al personal de piso se le deniega acceso a los mismos beneficios que gozan los demás trabajadores incluso subsidio médico. A esto se agrega la discriminación de género y contra la mano de obra migrante (tanto interna como extranjera).

La reivindicación por un salario vital pone la atención sobre estos salarios de miseria o de lo que podríamos llamar salarios de supervivencia – con los que la amplia mayoría de los trabajadores y trabajadoras del sector turismo de Asia están solamente sobreviviendo, en lugar de viviendo. En otras palabras, los salarios son inferiores a lo que es necesario para que los trabajadores/as y sus familias puedan ejercer su derecho *humano* a los alimentos, el derecho a atención sanitaria, el derecho a la educación, el derecho a vivienda adecuada y el derecho a una vida digna.

El empleo permanente directo y el acceso a los derechos son fundamentales para el empleo sustentable, que a su vez es esencial para el turismo sustentable. El predominio del empleo precario entre el personal de piso, por ejemplo, y los riesgos en materia de derechos humanos que se derivan de esta forma de empleo, implican que dichas operaciones hoteleras o de centros turísticos son *insustentables*.

En tanto un salario vital puede debatirse, calcularse y negociarse, no ocurre así con los derechos humanos. Los derechos humanos no son negociables. Cuando a una trabajadora precaria empleada en forma eventual a través de una agencia de contratación de mano de obra se le paga sólo el 60% del salario de una empleada permanente, ¿eso significa que es sólo 60% humana? El derecho a igual salario por trabajo de igual valor es un derecho humano. No es negociable.

Cuando existe inseguridad y temor, el salario vital no puede volverse una realidad. Ni las auditorías, ni canales de comunicación, ni mecanismos de quejas o líneas directas pueden dominar este temor. Sólo la confianza supera este temor – una confianza que proviene de estar unidos con otros trabajadores/as y de pronunciarse en forma colectiva. Esta confianza aumenta y el temor desaparece ante la protección que sindicatos genuinos y democráticos pueden proporcionar.