



# Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo<sup>1</sup>

Ginebra, 25-29 de abril de 2022

## ► Conclusiones

La Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, Habiéndose reunido en Ginebra, del 25 al 29 de abril de 2022,

Adopta las conclusiones siguientes:

### Retos y oportunidades para una recuperación sostenible y el trabajo decente

1. El sector turístico es un motor importante de crecimiento económico, desarrollo empresarial y creación de empleo, especialmente para las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y las comunidades locales. En los últimos decenios ha experimentado una expansión y una diversificación constantes y se ha convertido en uno de los sectores económicos más extensos y que experimentan un crecimiento más rápido a escala planetaria. Antes de la pandemia de COVID-19, el turismo generaba, directa o indirectamente, uno de cada diez puestos de trabajo existentes en el mundo y el 10,4 por ciento del PIB mundial. Las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) concentran el grueso de las actividades y de los trabajadores del turismo.
2. En el último decenio el sector ha experimentado un proceso de transición, que ha sido impulsado sobre todo por las tecnologías nuevas y emergentes, como los metabuscadores y las plataformas de reserva en línea, los cambios demográficos orientados a una fuerza de trabajo diversa y multigeneracional, la globalización y el cambio climático.
3. A nivel mundial, si bien existen diferencias entre las regiones, el sector se sigue viendo confrontado con déficits de trabajo decente, provocados, en particular, por la prevalencia de la actividad informal, jornadas de trabajo variables y prolongadas, bajos salarios, un acceso limitado a la protección social, la discriminación por motivos de género, prácticas inadecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), y un escaso grado de reglamentación, de conformidad normativa y de organización de la fuerza de trabajo. En algunos casos, el sector se ve también afectado por la falta de un entorno propicio para el desarrollo de empresas

<sup>1</sup> De conformidad con los procedimientos establecidos, estas conclusiones se someterán a la consideración del Consejo de Administración de la OIT, en su 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022).

sostenibles, por la insuficiente fuerza de trabajo y la inadecuación de sus competencias, y por problemas de productividad.

4. En el sector del turismo hay cada vez más formas de trabajo, como el empleo estacional y a tiempo parcial, los contratos de duración determinada, el trabajo a través de agencias de empleo privadas, la externalización y la subcontratación, que pueden representar un trampolín de acceso al empleo, especialmente para los trabajadores que tienen más dificultades para incorporarse en el mercado de trabajo, como los trabajadores jóvenes, los trabajadores poco calificados y los trabajadores migrantes. Estos tipos de trabajo pueden generar déficits de trabajo decente, entre otras razones, cuando no están bien regulados, cuando no se utilizan con los fines específicos para los que fueron diseñados, sino para eludir las obligaciones jurídicas y contractuales del empleador, o cuando no ofrecen protecciones laborales y sociales adecuadas.
5. La pandemia de COVID-19 ha producido efectos devastadores en la industria del turismo. Este ha sido uno de los sectores más castigados, al destruirse empresas turísticas, especialmente mipymes, y medios de vida, lo que ha tenido graves repercusiones en las comunidades y los países que dependen del turismo. Las perturbaciones provocadas por la pandemia han generado desempleo, subempleo, cierres de empresas y quiebras, han expuesto a los trabajadores a riesgos importantes en materia de SST y han dado lugar a más déficits de trabajo decente.
6. La pandemia se sintió con mayor intensidad en los segmentos informales del sector turístico, contexto en el que los déficits de trabajo decente son más pronunciados. Las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores migrantes y las comunidades locales, que a menudo tienen empleos informales u ocasionales, se vieron afectados de manera desproporcionada. Las desigualdades del sector se han intensificado y, en algunos casos, los avances conseguidos con arduo empeño en los últimos años en los ámbitos de la igualdad de género y los derechos de la mujer se han revertido.
7. Las lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19 brindan verdaderamente una oportunidad excepcional para modernizar y transformar el sector turístico, y para construir mejor de cara a un futuro del trabajo inclusivo, sostenible y resiliente.

## **Una recuperación centrada en las personas, inclusiva, sostenible y resiliente y una transición justa hacia un futuro del trabajo sostenible en el sector del turismo**

8. Es sabido que el turismo, uno de los sectores más grandes, dinámicos y —en un gran número de países— resilientes de la economía mundial, tiene la capacidad de superar crisis y recesiones. Es un sector que puede desempeñar un papel muy importante en la recuperación mundial, siempre que se establezca un entorno propicio para las empresas sostenibles y que los empleos creados sean decentes y generen oportunidades para el progreso social y económico.
9. Asegurar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es fundamental con miras a un futuro del sector sostenible y centrado en las personas. Ello conlleva respetar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y promover un mundo del trabajo que esté exento de violencia y acoso.
10. Es necesario desarrollar y aplicar enfoques globales, innovadores e integrados para frenar la expansión de la informalidad y acelerar la transición a la economía formal. Los esfuerzos deberían estar dirigidos a facilitar esa transición, respetando al mismo tiempo todos los derechos de los trabajadores, en particular sus derechos fundamentales, y asegurando la sostenibilidad de las empresas y el trabajo decente.

11. La seguridad y salud en el trabajo y la cultura de prevención en la materia son particularmente importantes en el sector del turismo. Los programas nacionales de SST deberían contribuir a la protección de los trabajadores, mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes, y de conformidad con las leyes y prácticas de cada país, en particular con las prácticas en materia de SST que reflejan las consideraciones de género. Dichos programas deberían ser apoyados por otros programas y planes nacionales complementarios, y estar en sintonía con ellos, inclusive en el ámbito de los sistemas de salud.
12. Se requieren políticas específicas basadas en el diálogo social para promover sistemas de educación y formación técnica y profesional, el desarrollo de competencias y sistemas de aprendizaje permanente que mejoren la productividad, faciliten la creación y el mantenimiento del empleo, alienten la innovación y la iniciativa empresarial, atraigan a nuevos trabajadores, fomenten la inclusión y el desarrollo de la carrera profesional, y respondan a las necesidades del mercado de trabajo en el sector del turismo en todos los niveles, abordando los déficits y la inadecuación de las competencias y la segregación profesional basada en el género. Promover que los trabajadores del sector turístico adquieran competencias, habilidades y calificaciones a lo largo de su vida laboral es un elemento fundamental de un enfoque de la recuperación de la crisis y del futuro del trabajo centrado en las personas.
13. Deben instaurarse un entorno normativo y medidas que aseguren una recuperación intensiva en empleo con oportunidades de trabajo decente para todos, y una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente en el sector, con miras a promover la creación de empresas y la continuidad de la actividad empresarial, y fomentar un entorno favorable a la innovación, el crecimiento de la productividad y una distribución equitativa de sus beneficios, así como a las empresas sostenibles, particularmente a las mipymes.
14. El turismo sostenible, como el ecoturismo, que promueve la preservación del entorno social y natural y preserva los activos turísticos, incluidos el patrimonio cultural, el ecosistema y los recursos naturales, evitando a la vez la sobreexplotación de los recursos naturales, y la creación de empleos decentes y verdes serán un elemento crucial para la sostenibilidad social y económica del sector a largo plazo.
15. El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, tiene un papel fundamental que desempeñar en la formulación e implementación de políticas eficaces y en la creación de la confianza necesaria para lograr una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente en el sector turístico y promover la justicia social.

## **Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros**

16. Los Gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir de manera efectiva la legislación nacional, así como el de asegurar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan y abarquen a todos los trabajadores del sector turístico, independientemente de su relación de trabajo, y a los trabajadores de la economía informal, teniendo en cuenta sus obligaciones en virtud de otras normas internacionales del trabajo y sus circunstancias nacionales. Los Gobiernos deberían fortalecer los sistemas de administración y de inspección del trabajo para asegurar el pleno cumplimiento de la legislación y el acceso a mecanismos apropiados y eficaces de presentación de quejas y reparación.

- 17.** Los Gobiernos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) entablar un diálogo social efectivo a fin de lograr una recuperación del sector turístico centrada en las personas, inclusiva, sostenible y resiliente, y una transición justa hacia un futuro del trabajo en el turismo más inclusivo, sostenible y resiliente;
  - b) implicarse en la aplicación efectiva de las *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*;
  - c) establecer un entorno normativo y medidas en pos de una recuperación sostenible que promueva empleos decentes y empresas sostenibles, fomente una transición justa hacia la formalidad y asegure una protección adecuada a todos los trabajadores, y que mejore la preparación del sector para hacer frente a crisis futuras;
  - d) procurar el establecimiento de vínculos más estrechos entre la infraestructura turística y los entornos normativos y reglamentarios, e invertir en economía sostenible e infraestructura digital, incluidas las competencias digitales;
  - e) crear un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas turísticas sostenibles, entre otras cosas mediante inversiones, programas de crédito y apoyo a la continuidad de la actividad empresarial y al crecimiento de la productividad, así como a la inclusión financiera de las mipymes del sector turístico;
  - f) velar por que se proporcionen salarios justos, condiciones de trabajo decentes y seguridad y salud en el trabajo, y proteger a todos los trabajadores de la violencia y el acoso;
  - g) asegurar el acceso a una protección social universal, integral, adecuada y sostenible a todas las personas que trabajan en el sector del turismo;
  - h) implementar estrategias y políticas que aseguren la igualdad y la no discriminación, centradas particularmente en aquellas personas que estén en situaciones vulnerables; promover la igualdad de género en sentido amplio, en particular la igualdad de oportunidades, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la igualdad de participación y la igualdad de trato;
  - i) asegurar que se promueva y respete el equilibrio entre el trabajo y la vida privada mediante limitaciones del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta la situación particular del sector turístico, y
  - j) promover activamente políticas, programas y estrategias de desarrollo de competencias diversificadas, certificación y sistemas de educación y formación técnica y profesional y aprendizaje permanente, entre otras cosas mediante el diálogo social y asociaciones entre los sectores de la educación y la formación, con objeto de promover oportunidades de trabajo decente para todos en el sector del turismo a fin de que el sector pueda responder mejor a la evolución de las necesidades.
- 18.** Los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y todas las empresas del sector turístico, incluidas las empresas multinacionales, deberían observar los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
- 19.** La Oficina, sobre la base de su mandato, revitalizado por la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resistente, debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo actualizadas, las declaraciones, los instrumentos y las herramientas de la OIT que son pertinentes para el sector del turismo, en particular las *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*, y reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase el anexo);
- b) desarrollar la capacidad de los mandantes para formular estrategias y entablar un diálogo social efectivo a fin de asegurar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y una transición justa en el sector, y para participar eficazmente en el diseño y la aplicación de la certificación de las competencias adquiridas, los sistemas de educación y formación técnica y profesional, y los programas de aprendizaje permanente y desarrollo de competencias;
- c) reforzar su apoyo a los mandantes tripartitos en la formulación y aplicación de estrategias para lograr una recuperación centrada en las personas que sea sostenible, inclusiva y resiliente ante la pandemia de COVID-19 y futuras crisis;
- d) elaborar estadísticas e investigaciones y recopilar y difundir periódicamente buenas prácticas y datos sobre las tendencias y la evolución del sector turístico, en particular sobre prácticas de recuperación sostenible y resiliente, así como sobre la contratación y la retención de trabajadores y el reciente fenómeno de la escasez de mano de obra, junto con posibles medidas para solventarlo; preparar un modelo preliminar sobre los desafíos para la productividad y la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles en el sector del turismo, con el fin de generar empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos, que sirva de base para un foro tripartito. Promover la coordinación de la recopilación de datos y la investigación en las organizaciones internacionales pertinentes, en particular la OCDE, el PNUD, el PNUMA y la OMT;
- e) organizar reuniones y talleres regionales, en particular con el Centro Internacional de Formación de la OIT, para promover el uso y la aplicación de las *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*, así como de otras orientaciones incluidas en el anexo;
- f) concebir e implementar proyectos de cooperación para el desarrollo a fin de promover el trabajo decente y sostenible en el sector, teniendo en cuenta las diversas circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo de sus Estados Miembros, entre otras cosas mediante la ampliación de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y
- g) promover la cooperación internacional, empleando todos los medios de acción pertinentes, y reforzar su mandato tripartito incluyendo a los mandantes en su labor de dirección y en la cooperación con las organizaciones multilaterales pertinentes, en particular la OCDE, el PNUMA, la OMT y la OMS, e intensificar la colaboración con las organizaciones regionales pertinentes, a fin de promover la coherencia de las políticas en todos los niveles en pos de una recuperación centrada en las personas y un crecimiento del sector turístico que sea inclusivo, sostenible y resiliente.



## Anexo

### Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos y herramientas de la OIT mencionados en la Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo

#### Normas internacionales de trabajo

##### Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

##### Convenios de gobernanza (prioritarios)

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

##### Convenios técnicos

- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
- Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (número. 154)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155) y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número. 156)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 158)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (número. 159)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número. 169)
- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (número. 171)
- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (número. 172)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (número. 175)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número. 181)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (número. 183)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 187)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 190)

#### Recomendaciones técnicas

- Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (número. 113)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (número. 115)
- Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (número. 120)
- Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (número. 179)
- Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número. 188)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (número. 189)
- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (número. 191)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (número. 193)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (número. 195)
- Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 197)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número. 198)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (número. 200)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (número. 202)



- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)

#### Declaraciones

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017)
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)

#### Otros instrumentos de la OIT

- *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001)
- *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2015)
- *Principios generales y directrices para la contratación equitativa* (2019)
- *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable* (2017)
- Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021)