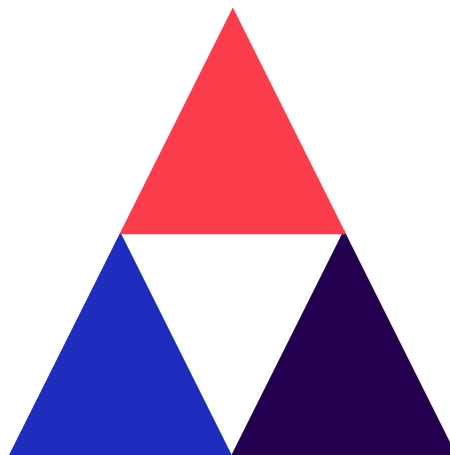




► La COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo

Nota sobre las labores



▶ Índice

	Página
I. Introducción	5
II. Discusión general	6
III. Examen de los puntos propuestos para la discusión	12
IV. Examen del proyecto de conclusiones	27
V. Adopción de las conclusiones	33
VI. Clausura de la reunión	34

► I. Introducción

1. La Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo se celebró del 25 al 29 de abril de 2022. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió, en su 341.^a reunión (marzo de 2021), convocar la reunión, que tuvo lugar en un formato híbrido. El objetivo de la Reunión fue discutir los problemas actuales y emergentes en el sector en el contexto de la pandemia de COVID-19, centrándose en particular en las políticas, estrategias y buenas prácticas para una recuperación segura y sostenible, y para promover el trabajo decente y sostenible en el sector.
2. La Presidenta de la Reunión fue la Sra. Joséphine Andriamamonjiarison (empleadora, Madagascar). La Vicepresidenta gubernamental fue la Sra. Gabriela Jaramillo (Ecuador), el Vicepresidente empleador fue el Sr. Ignacio Eduardo Capurro y la Vicepresidenta trabajadora fue la Sra. Kerstin Howald.
3. La Reunión contó con la asistencia de 130 participantes, incluidos 86 representantes y consejeros gubernamentales, así como 12 representantes y consejeros empleadores y 22 representantes y consejeros trabajadores, y 10 observadores de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales invitadas.
4. La Presidenta subrayó la importancia del sector del turismo para el desarrollo económico y la creación de empleo. En 2019, había sido uno de los sectores más importantes y de crecimiento más rápido en todo el mundo, y los viajes y el turismo representaban más del 10 por ciento del PIB mundial y uno de cada diez empleos a escala mundial. Sin embargo, el sector del turismo se había encontrado entre los sectores económicos más afectados por la pandemia de COVID-19, cuyo impacto se había hecho sentir tanto en las empresas como en los trabajadores. Los trabajadores del sector se habían enfrentado a retos nuevos y exacerbados en materia de trabajo decente y a riesgos para la seguridad y salud en el trabajo (SST), y la crisis también había magnificado las desigualdades sociales y económicas, así como los déficits de protección social a los que ya se enfrentaban los trabajadores, fundamentalmente debido a la prevalencia del trabajo informal en el sector. La digitalización, y el ritmo acelerado de los avances tecnológicos y de los cambios demográficos estaban transformando el sector, así como los empleos en el sector. El proceso de reconstrucción brindaba una oportunidad para reconsiderar el futuro del sector del turismo e introducir modelos más sostenibles, resilientes y centrados en las personas con la generación de empleos verdes. El diálogo social entre los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores sería fundamental para crear políticas eficaces y generar la confianza necesaria para una recuperación segura e inclusiva.
5. La Secretaria General de la Reunión puso de relieve la importancia del sector del turismo para la creación de empleo y el desarrollo socioeconómico. Antes de la pandemia de COVID-19, se habían contabilizado aproximadamente 334 millones de empleos en todo el mundo en una industria de rápido crecimiento. Sin embargo, la pandemia había diezmando los empleos en el sector, poniendo en peligro millones de medios de subsistencia y exacerbando los déficits de trabajo decente preexistentes, lo cual había afectado desproporcionadamente a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes. El impacto de la pandemia había sido particularmente grave en la economía informal, lo cual recordaba la vital importancia de que la transición de la economía informal a la economía formal se considerara una prioridad, y de contar con una protección social adecuada y unos sistemas de gestión de la SST eficaces. Tal como se indicó en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación de la crisis centrada en las personas de la crisis causada

por la COVID-19, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2021, se necesitaban medidas urgentes y coordinadas para «facilitar una recuperación rápida que impulse la sostenibilidad del sector de los viajes y el turismo, teniendo presente su naturaleza intensiva en mano de obra y su papel clave en los países muy dependientes del turismo, entre ellos los pequeños Estados insulares en desarrollo». La reunión examinaría el sector del turismo desde la perspectiva del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que se apoyaba en las normas internacionales del trabajo, y en las declaraciones y herramientas de la OIT.

6. La Secretaria Ejecutiva presentó el informe preparado para la reunión, que estudiaba la situación en el sector antes de la pandemia y el impacto de la pandemia en el turismo. Examinaba cómo podría lograrse en el sector una recuperación inclusiva, segura, resiliente, justa y sostenible de la crisis causada por la COVID-19, teniendo en cuenta el papel del turismo como motor del crecimiento económico, la necesidad de mejorar la protección social, la SST y las condiciones de trabajo, y la importancia del diálogo social y del tripartismo, así como de las normas internacionales del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a este respecto. Por último, proporcionaba una visión general de las megatendencias y motores del cambio en un sector que se encontraba en un punto de inflexión bajo el impacto de la globalización; los avances tecnológicos y la digitalización; el cambio demográfico y una fuerza de trabajo diversa y multigeneracional, así como del cambio climático y la necesidad de una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental.

► II. Discusión general

7. El Vicepresidente empleador puso énfasis en la importancia de la reunión al discutir la necesidad de que el sector del turismo se recuperara tras la pandemia de COVID-19. Era de suma importancia reunir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con los Gobiernos, a fin de establecer una hoja de ruta para una recuperación sólida en uno de los sectores más dinámicos e importantes en casi todos los países. También era importante determinar el papel que la OIT debería desempeñar a ese respecto, en particular proporcionando orientación e información, poniendo servicios de asistencia técnica a disposición de los mandantes, y centrándose en el seguimiento, el análisis y la creación de consenso. La pandemia tenía claramente consecuencias sociales y económicas sin precedentes, que afectaban considerablemente a todos los sectores de la economía mundial. Era indudable que el turismo había sido uno de los sectores más afectados, si no el que más, y esto había tenido un impacto negativo en la supervivencia de las empresas, el nivel y la calidad del empleo, y los trabajadores. En 2019, el sector había representado el 10,4 por ciento del PIB mundial, cayendo a 5,5 por ciento en 2020 debido a las numerosas y continuas restricciones a la circulación de las personas para frenar la propagación de la COVID-19. En 2020, se habían perdido 62 millones de empleos, lo cual había representado un descenso del 18,5 por ciento, y esto se tradujo en que solo 272 millones de personas estuvieran empleadas en el sector en todo el mundo, en comparación con 334 millones en 2019.
8. El orador puso énfasis en el efecto multiplicador del sector, ya que se estimaba que un empleo en el sector del turismo creaba aproximadamente un empleo y medio indirecto adicional en otros sectores. También era uno de los sectores más eficaces al promover la diversificación de la producción, y aumentar la resiliencia económica en muchos países, beneficiando tanto a las grandes ciudades como a todos los demás destinos y comunidades. El turismo generaba oportunidades de empleo, ingresos y beneficios para millones de trabajadores, especialmente para las mujeres y los jóvenes, fortaleciendo las cadenas de suministro y mejorando la

productividad de las empresas locales. Además, el turismo creaba valor geográficamente descentralizado a través de oportunidades para las comunidades y economías locales, la preservación de los valores culturales y la mejora de los activos naturales. El turismo desempeñaba un papel esencial en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en las metas establecidas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Era prioritario revitalizar el sector a través de la recuperación sostenible de sus empresas y del empleo, para que pudiera generar una vez más prosperidad y trabajo decente. No era sorprendente que el turismo se hubiera destacado en el Llamamiento mundial a la acción de la OIT. Si bien algunos sectores habían podido seguir progresando durante la pandemia, las perspectivas para el futuro del turismo seguían siendo sumamente inciertas y frágiles. No debía olvidarse que, a pesar de las esperanzas de recuperación basadas en la vacunación masiva, persistían dificultades en el sector, una gran parte del cual estaba luchando por sobrevivir. Seguía habiendo restricciones a los viajes a nivel local, regional e internacional que estaban impidiendo la recuperación y consolidación efectivas. Hasta 2024 no se recuperarían los niveles internacionales registrados en 2019. El turismo podía ser uno de los sectores que atravesaría un proceso de recuperación más lenta, cíclica y volátil. A medida que los viajeros comenzaban a regresar, las condiciones de salud y las oleadas sucesivas de infecciones estaban impidiendo a muchos empleadores hallar a suficientes trabajadores para que sus negocios pudieran seguir funcionando con regularidad. En muchos países desarrollados, la escasez de mano de obra había sido uno de los principales problemas en el sector en 2021, y si no se adoptaban medidas rápidas y eficaces, su impacto podría retrasar la recuperación en el sector y en toda la economía. Por lo tanto, el turismo continuaba teniendo grandes dificultades, y era esencial que los programas de recuperación y las medidas de apoyo para el sector prosiguieran y se adaptaran a las necesidades emergentes.

9. La crisis había afectado la competitividad de las empresas en el sector y la estabilidad del empleo. Se estimaba que habría mil millones menos de llegadas de turistas internacionales en 2021, lo cual supondría una pérdida de casi 1 billón de ingresos totales provenientes de exportaciones por concepto de turismo internacional en 2021, y corrían peligro más de 100 millones de empleos directos en el sector. El turismo también era uno de los sectores que solía ser considerablemente gravado por los Gobiernos, lo cual estaba afectando su recuperación. Al mismo tiempo, las oportunidades de viaje basadas en nuevas tecnologías habían adquirido más importancia durante la pandemia, en una tendencia que probablemente continuaría tras la emergencia sanitaria, lo cual tendría un impacto en las formas tradicionales de turismo y en el empleo conexo. Dichos cambios, que tendrían consecuencias a largo plazo, estaban reforzando las megatendencias que ya estaban presentes en el sector. La pandemia había tenido lugar en un momento de grandes cambios en el mundo del trabajo relacionados con el desarrollo tecnológico, el cambio demográfico, los imperativos medioambientales y climáticos, y la globalización. La discusión tendría que adoptar un enfoque global de las políticas de recuperación, que tendrían que abarcar cuestiones económicas, comerciales, fiscales, laborales y educativas, incluida la creación de empresas y de empleo, y la formación profesional necesaria para los trabajadores a fin de que pudieran adquirir las competencias requeridas en el sector. También era importante tomar medidas para mejorar la productividad, promover un entorno favorable para la creación y el desarrollo de empresas, y fomentar e intensificar la transición hacia la actividad formal con miras a aumentar el número de empleos formales que ofrecían cobertura de seguridad social y trabajo decente. El Llamamiento mundial a la acción de la OIT debería servir de orientación para las discusiones de la reunión, en particular su énfasis inequívoco en la importancia del diálogo para impulsar respuestas a corto y largo plazo a la pandemia. También establecía una hoja de ruta para una recuperación de base amplia que creara empleos y brindara oportunidades de empleo decente para todos. La tarea que tenía ante sí la reunión era optimizar las medidas establecidas en el Llamamiento mundial a la acción y garantizar que abarcara

plenamente el sector del turismo. Era preciso actuar con urgencia con miras a aprovechar la oportunidad única para garantizar una transición a un modelo de turismo más sostenible, inclusivo y resiliente.

- 10.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que era primordial que la OIT prosiguiera su labor en las complejas circunstancias actuales, en particular la elaboración de instrumentos y la promoción de las normas del trabajo durante la pandemia. Los instrumentos de la OIT eran fundamentales para los derechos humanos, la estabilidad económica y la seguridad social, que habían constituido una grave amenaza durante la pandemia. El tema cubierto por la reunión era de vital importancia para millones de trabajadores empleados en uno de los sectores que más se habían visto afectados por la pandemia. Por consiguiente, se acogía con agrado que se hubiera puesto énfasis en el programa de trabajo de la OIT para 2022-2023 para apoyar la ratificación y aplicación de las normas sectoriales y el establecimiento de repertorios de recomendaciones prácticas y directrices sectoriales, también en relación con el turismo. Dicho apoyo se centraría en aumentar la capacidad de los mandantes para aplicar las normas y herramientas sectoriales en el marco de los planes y estrategias mundiales de recuperación, con el fin de aumentar la coherencia en materia de política y de aumentar la coordinación interinstitucional. Estaba ampliamente reconocido que el sector del turismo era un importante motor del crecimiento económico y de la creación de empleo. En 2019, las mujeres habían representado el 54 por ciento de todos los trabajadores en el sector del turismo, en comparación con el 39 por ciento en la economía en general. El turismo también era un motor central de la creación de empleo para los jóvenes y los trabajadores migrantes. La mayoría de los trabajadores del sector tenían menos de 35 años de edad, y la mitad de ellos tenían 25 o menos. En lo referente a los trabajadores migrantes, se estimaba que los trabajadores nacidos en el extranjero representaban el 25 por ciento del empleo total en el subsector de la hostelería en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), mientras que en Europa el 16 por ciento de los trabajadores del sector eran ciudadanos extranjeros, y en los Estados Unidos de América el 19,5 por ciento.
- 11.** Sin embargo, en 2020 la pandemia había frenado brutalmente el crecimiento del empleo en el sector. Los viajes se habían limitado, las empresas se habían visto obligadas a cerrar y se habían perdido millones de empleos en el sector del turismo. En Europa, se estimaba que el empleo en los viajes y el turismo había disminuido un 9,3 por ciento, lo que equivalía a 3,6 millones de empleos menos. Muchos trabajadores habían dejado el sector, donde la recuperación era incierta. Los regímenes de apoyo a los ingresos disponibles en muchos países muchas veces no ofrecían a los trabajadores del sector un nivel de vida decente en vista de los bajos salarios que percibían. Muchos trabajadores habían encontrado un empleo en otros sectores, donde valoraban los horarios de trabajo regulares y la mejor conciliación entre la vida profesional y la vida privada que estos ofrecían. Las dificultades para contratar y retener a trabajadores no eran nuevas para el sector del turismo, pero la pandemia había agravado la situación y en muchos países el sector se había enfrentado a una gran escasez de mano de obra cuando el turismo había comenzado a recuperarse tras levantarse las restricciones. Por ejemplo, cientos de miles de empleos estaban vacantes actualmente en el sector en Europa. Los retos a los que se enfrentaba el sector se describían con detalle en el documento de referencia preparado para la reunión, el cual, junto con las Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, adoptadas en 2017, proporcionaría una base sólida para las discusiones y conclusiones. Los retos que se planteaban en materia de trabajo decente en el sector incluían: la alta prevalencia de las formas atípicas de trabajo, el trabajo precario y no declarado/informal, como mostraba el 61,4 por ciento de los trabajadores de la restauración y el 25,1 por ciento de los trabajadores de la hostelería que trabajaban en la economía informal en América Latina y el Caribe, y más del 75 por ciento de los trabajadores del sector del turismo en Asia y el Pacífico; el bajo nivel de los salarios y de protección social; la falta de conciliación entre la vida profesional y la vida privada debido a jornadas de

trabajo excesivamente largas y a horarios de trabajo a menudo imprevisibles; los riesgos para la SST, y la alta incidencia de violencia de género y de discriminación por motivo de género. Con independencia de que trabajaran en microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) o en empresas más grandes, todos los trabajadores del sector estaban particularmente expuestos a formas diferentes de riesgos profesionales. La pandemia había empeorado y exacerbado una situación ya difícil, dado que muchos trabajadores del sector del turismo habían tenido dificultades para vivir dignamente incluso antes de la pandemia y a menudo necesitaban tener más de un empleo para poder sobrevivir. La protección de los derechos laborales en el sector era a menudo débil e, incluso cuando existían normas, la aplicación y el cumplimiento eran a menudo deficientes. Los servicios de inspección del trabajo a menudo estaban faltos de personal e insuficientemente financiados, e incluso eran inexistentes en muchos países. Otra preocupación consistía en las estructuras de propiedad a menudo complejas de las empresas turísticas, que podían incluir el propietario del edificio, la compañía gestora o la franquicia, la cadena internacional de hostelería y restauración que proporcionaba la marca bajo la cual la empresa realizaba su actividad, así como los diversos proveedores, contratistas y empresas de subcontratación, que a menudo creaban incertidumbre en lo que respecta a la identificación del empleador y de las líneas de responsabilidad, aumentando la vulnerabilidad de los trabajadores.

12. La reunión debería centrarse en cuestiones tales como la SST, y en particular la plena aplicación de las normas en materia de SST, las condiciones de trabajo, las formas atípicas de empleo, la actividad informal y la subcontratación, y la escasez de mano de obra. Otras cuestiones importantes para su discusión incluían el fortalecimiento y la facilitación de recursos suficientes para los servicios de inspección del trabajo; la conciliación justa de la vida profesional y la vida privada, y el derecho a descanso suficiente, además del derecho a la desconexión fuera del horario de trabajo; el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y a la información y la consulta; las calificaciones, competencias y aptitudes, centrándose en particular en la facilitación de educación y formación profesional adecuada para los trabajadores, incluida la readaptación y el perfeccionamiento de las competencias profesionales, y la inclusión de nuevas necesidades en materia de formación en los programas de educación y formación profesional, así como la importancia de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes. También era importante centrarse en la promoción de la sostenibilidad integral del sector del turismo (económica, ambiental y social/laboral), y garantizar una transición justa en ámbitos tales como el consumo de energía, los residuos alimentarios y la economía circular, así como la mejor coordinación con los organismos de las Naciones Unidas pertinentes, tales como la Organización Mundial del Turismo (OMT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Dichas cuestiones eran fundamentales para garantizar una recuperación sostenible en el sector, satisfacer las demandas del Programa de Trabajo Decente, y construir un futuro más justo y sostenible para todos los trabajadores del sector del turismo, lo cual conduciría a su vez a la mejora de los medios de sustento, las condiciones de trabajo, los ingresos, la protección social y la estabilidad laboral.
13. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo en que, para muchos países, incluido el suyo, el sector del turismo era un motor fundamental del crecimiento económico y la creación de empleo, y una fuente importante de ingresos provenientes de las exportaciones a través de una cadena de valor compleja de las industrias interrelacionadas, tales como el transporte, la agricultura y la construcción. Antes de la crisis causada por la COVID-19, el sector había representado uno de cada diez empleos en todo el mundo. Sin embargo, la pandemia había diezmado los empleos en el sector, poniendo en peligro millones de medios de subsistencia. También había exacerbado los déficits de trabajo decente preexistentes y había dado lugar a nuevos retos en materia de SST. Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes se habían visto particularmente afectados. La crisis también había tenido un fuerte impacto en los

trabajadores y las empresas del sector informal, poniendo de relieve la necesidad de una transición hacia la formalización. Las respuestas de política adoptadas por los Gobiernos para apoyar las empresas turísticas, proteger los empleos e ingresos, y promover el trabajo decente habían sido esenciales. A este respecto, el diálogo social había desempeñado un papel primordial en la concepción de soluciones creativas y en la generación de la confianza que se necesitaban para un retorno seguro al trabajo. Los representantes gubernamentales esperaban con interés discutir los efectos de la crisis en los trabajadores y las empresas, y hallar un camino hacia una recuperación centrada en las personas y un futuro de trabajo seguro, inclusivo y sostenible en el sector, tomando en consideración las tendencias y cambios emergentes y la adaptación del desarrollo de las competencias y del aprendizaje permanente. También estaban dispuestos a aprender la manera en que los diferentes países estaban encarando los retos laborales y en materia de empleo que se planteaban en el sector, y el enfoque que estaban adoptando para hacer realidad su potencial con objeto de promover el desarrollo sostenible, el crecimiento inclusivo y el trabajo decente.

14. La Directora Ejecutiva de la OMT, Sra. Zoritsa Urosevic, señaló que la pandemia había afectado el turismo en mayor grado que a otros sectores, y en especial a las pequeñas empresas y las mujeres, así como a los trabajadores del sector informal. Las medidas adoptadas por los Gobiernos durante la pandemia para proteger los empleos y ayudar a los trabajadores habían sido muy necesarias. A medida que se levantaban las restricciones a los viajes y que el sector comenzaba a recuperarse, era necesario reconsiderar el turismo para hacerlo más sostenible, inclusivo y resiliente, y conceder prioridad a la creación de empleos. Los grandes avances que forjarían el futuro de la industria eran la digitalización y la innovación. Por consiguiente, era necesario centrarse más en el desarrollo del talento y la sostenibilidad. Los empleos, las competencias, la iniciativa empresarial y la educación eran ámbitos en los que era imperativo centrarse, y la OMT estaba dispuesta a seguir colaborando estrechamente con la OIT para contribuir al logro de una recuperación centrada en las personas. Muchos trabajadores del sector del turismo habían dejado el sector durante la pandemia en busca de mejores perspectivas y de mayor estabilidad, de conciliación entre la vida profesional y la vida privada, y de desarrollo profesional. La imagen del empleo en el sector del turismo debía mejorarse, en particular promoviendo las competencias, la educación, la protección social, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional. Como base para la adopción de las políticas y medidas necesarias, era importante fortalecer la recopilación y el análisis de datos sobre el mercado laboral del turismo.
15. El Jefe de One Planet Network, del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), Sr. Jorge Laguna-Celis, recordó que el cambio climático, la pérdida de naturaleza y de biodiversidad, la contaminación y los residuos estaban socavando la prosperidad humana, la salud y la equidad, y amenazando los empleos. El mundo no había actuado con suficiente celeridad para afrontar la triple crisis impulsada por el consumo insostenible de los recursos del planeta. Por consiguiente, era necesario redoblar los esfuerzos para lograr una economía inclusiva, resiliente, sin impacto climático y favorable para la naturaleza basada en el consumo y la producción sostenibles y en enfoques circulares. Según el informe reciente del PNUMA titulado «Transforming Tourism in the Pan-European Region for a resilient and sustainable post-COVID world», ahora se presentaba una oportunidad para aprovechar un momento clave para integrar el turismo sostenible. El informe recomendaba un conjunto de medidas de política y, en particular: apoyar la inversión y la financiación para el turismo sostenible, incluida la movilidad y la infraestructura sostenibles, adoptar medidas fiscales y de inversión adecuadas para estimular buenas prácticas; mejorar la gobernanza local y el desarrollo de productos turísticos sostenibles, y establecer marcos de supervisión para medir los progresos generales del sector con miras a la sostenibilidad. Era importante que los instrumentos económicos y de toma de decisiones se apoyaran en objetivos y enfoques con base científica y estuvieran en consonancia con la Agenda

2030. Un buen ejemplo de colaboración para ayudar al sector del turismo a avanzar hacia un enfoque de economía circular inclusiva era la colaboración entre la OMT y el PNUMA en el marco del Programa de Turismo Sostenible de One Planet, que había promovido alianzas y herramientas de múltiples partes interesadas, tales como la Iniciativa Mundial sobre Turismo y Plásticos, y la Declaración de Glasgow sobre la Acción Climática en el Turismo. La crisis causada por la COVID-19 brindaba oportunidades para elaborar políticas y prácticas turísticas que promovieran operaciones con bajas emisiones, la producción y el consumo eficientes desde el punto de vista energético y de los recursos, una infraestructura sostenible, y empleos verdes y decentes.

- 16.** El Secretario General Adjunto de la OCDE, Sr. Yoshiki Takeuchi, señaló que muchos ámbitos dependían casi totalmente del turismo. Antes de la crisis causada por la COVID-19, el sector había representado el 4,4 por ciento del PIB, el 6,9 por ciento del empleo y el 21,5 por ciento de la exportación de servicios en los países de la OCDE. La pandemia había conducido a mil millones menos de viajes internacionales en 2020, lo cual había tenido efectos devastadores en las empresas y destinos turísticos. Además, los últimos acontecimientos en Ucrania habían dado lugar a una reducción de más del 1 por ciento del crecimiento económico mundial en comparación con las previsiones anteriores al conflicto, y a la perspectiva de un aumento de la inflación. Ciertos países que dependían en gran medida de la Federación de Rusia, tales como Finlandia y Turquía, se habían visto particularmente afectados, y los problemas de seguridad en Europa y la mayor duración de los vuelos, debido al cambio de las rutas, habían desalentado a viajar a algunos turistas. Las perturbaciones durante la pandemia habían conducido a que muchos trabajadores dejaran el sector, lo que podría limitar su descubrimiento. Sin embargo, el turismo tenía el potencial de apoyar una recuperación intensiva en empleo, en particular para las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes. La futura resiliencia del sector dependía de que se aprovecharan las oportunidades que brindaba la digitalización, y de que se invirtiera en capital humano y en competencias con miras a desarrollar y retener a una fuerza de trabajo calificada. Era importante luchar contra la prevalencia de los contratos estacionales y los bajos salarios, mejorando las perspectivas profesionales y la formación en el empleo. Además, se necesitaba comprender mejor los retos y las oportunidades que se presentaban en la industria. La cooperación internacional podría desempeñar un papel importante a este respecto, tal como ilustraba la labor de la OIT y la OCDE al apoyar los empleos verdes y decentes en el sector del turismo.
- 17.** La Vicepresidenta Ejecutiva Superior, Promoción y Comunicaciones, del Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTTC), Sra. Virginia Messina, coincidió en que los viajes y el turismo habían sido un motor del empleo y del crecimiento. Aunque el sector había proporcionado uno de cada diez empleos en todo el mundo en 2019, inclusive uno de cada cuatro nuevos empleos, se había visto más afectado que ningún otro sector por la pandemia de COVID-19, al experimentar una contracción del 50 por ciento, en comparación con la contracción general del 3,2 por ciento registrada por la economía mundial. Los viajes y el turismo en total habían caído un 18,6 por ciento en todo el mundo debido a la pandemia, y el sector había perdido 62 millones de empleos en 2020. Concretamente, la pandemia había tenido repercusiones negativas en las pymes, las mujeres y las minorías. Sin embargo, el sector había hecho gala de su resiliencia recuperándose. El último informe sobre el impacto económico mostraba que, en 2021, el sector había recuperado 18,2 millones de empleos, lo que equivale a un incremento interanual del 6,7 por ciento. Todo apuntaba a que la trayectoria de crecimiento continuaría con un crecimiento estimado del empleo de más del 9 por ciento, alcanzando 300 millones de empleos a finales de 2020. En el próximo decenio, se preveía que el empleo en el sector registraría un incremento anual promedio del 3,6 por ciento, lo cual conduciría a la creación de más de 126 millones de empleo, alcanzando un total de 425 millones de empleos en el sector de los viajes y el turismo de aquí para 2032, representando casi el 12 por ciento del empleo mundial. Por lo tanto, era evidente que el sector

estaba destinado a tener éxito. Sin embargo, dicho éxito requeriría una gran responsabilidad. La pandemia había puesto de manifiesto el impacto positivo de los viajes y el turismo en las comunidades y las sociedades. De cara al futuro, era importante asegurar que el crecimiento del sector fuera más sostenible, inclusivo y resiliente. La escasez de personal sería uno de los problemas clave en el sector, exacerbado por la pandemia. A medida que el sector comenzaba a recuperarse, la demanda de mano de obra estaba comenzando a superar la oferta de trabajo y las empresas tenían dificultades para cubrir las vacantes. La extensión de las restricciones a los viajes y el cierre de las empresas habían conducido a que muchos trabajadores buscaran nuevas oportunidades y dejaran el sector. El WTTC había elaborado recomendaciones prácticas sobre cómo afrontar los retos que se planteaban en el sector a través de la facilitación de la movilidad de los trabajadores, el trabajo remoto, el trabajo decente, el perfeccionamiento de las competencias y la retención de talentos. La OIT y el sector privado de los viajes y el turismo deberían aunar esfuerzos para garantizar empleos decentes, seguros, sostenibles e inclusivos.

► III. Examen de los puntos propuestos para la discusión

1. ¿Cuáles son los retos y las oportunidades para la promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente en el sector turístico en el contexto del futuro del trabajo y de una recuperación sostenible de la pandemia del COVID-19, y en particular en relación con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, es decir, las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la promoción del empleo; la protección social, en particular la seguridad y la salud en el trabajo, la seguridad social y las condiciones de trabajo; el tripartismo y el diálogo social?
18. La Vicepresidenta trabajadora recordó que, durante la pandemia, debido a las restricciones y a las medidas adoptadas por los Gobiernos, millones de trabajadores del sector habían sido expulsados del mercado de trabajo de manera permanente o temporal. En la mayoría de los casos, los empleadores habían tomado decisiones unilateralmente, sin la negociación ni el consenso con los sindicatos que se requerían. Como consecuencia, muchos trabajadores habían quedado desempleados, sin perspectivas claras de recuperación del empleo, sin ingresos y sin apoyo económico o regímenes de apoyo social, y en muchos casos habían perdido su seguro de salud. Además, las medidas de protección, los protocolos y las normas de seguridad y salud también habían sido ampliamente impuestas por las empresas sin negociación previa, y se había proporcionado información y formación limitada a los trabajadores, que se habían visto expuestos a riesgos para la seguridad y la salud. Los trabajadores que habían mantenido sus empleos se habían expuesto al trabajo excesivo y a otras consecuencias, como la alteración de los turnos y los periodos de descanso. La desigualdad de género y la brecha salarial también habían aumentado; las mujeres habían seguido exponiéndose al acoso sexual y la violencia en el trabajo, y se había puesto en peligro el equilibrio necesario entre el trabajo y la familia y la vida privada. En suma, el sector del turismo se había alejado de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de la SST, de las condiciones de trabajo decentes, del tripartismo y del diálogo social.
19. El sector estaba inmerso ahora en una carrera para recuperar las cifras registradas antes la pandemia y garantizar el crecimiento lo más rápidamente posible. Algunos estudios estimaban que el sector del turismo mundial se recuperaría más rápidamente de lo previsto, superando los niveles anteriores a la pandemia y experimentando un fuerte crecimiento. Sin embargo, dicho crecimiento podría apoyarse en problemas y deficiencias estructurales preexistentes, continuando con un modelo que no era sostenible desde el punto de vista social, económico o

ambiental. La oradora instó a los Gobiernos y a las organizaciones internacionales a promover e impulsar otros modelos, apoyándose en la experiencia obtenida de eventos extraordinarios, como la pandemia, con el fin de reorientar el sector del turismo mundial. La dimensión humana no debería ignorarse en el empeño por lograr la rápida expansión del sector. Por ejemplo, se habían identificado considerables abusos humanos en el sector en varios países, incluida la falta de respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Aunque dichos abusos habían sido exacerbados por la pandemia, la mayoría de ellos habían estado presentes antes. El crecimiento sumamente rápido del sector que se preveía en un futuro cercano debía orientarse y regularse cuidadosamente. Por ejemplo, aunque las mujeres representaban una gran parte de la fuerza de trabajo, a menudo permanecían invisibles. Ocupaban fundamentalmente puestos poco calificados y mal remunerados y rara vez desempeñaban funciones de liderazgo, lo que significaba que no tenían voz en las decisiones relativas a las condiciones de trabajo y a una compensación justa. La discriminación sistémica y la falta de representación y reconocimiento en el sector del turismo también hacían a las mujeres más vulnerables a los abusos. La violencia de género y el acoso sexual eran generalizados en todo el sector. Los puestos ocupados por las mujeres en el sector eran a menudo temporales y estaban peor remunerados, por lo que sus empleos no eran seguros y no tenían derecho a prestaciones tales como el seguro de salud, el cuidado infantil y la indemnización por despido. Los jóvenes y los trabajadores migrantes también eran una parte importante de la fuerza de trabajo del sector, pero se les pagaba sistemáticamente menos, tenían contratos de peor calidad y estaban ocupados en formas atípicas de empleo, lo cual aumentaba su vulnerabilidad. Además, la libertad sindical era inalcanzable para la mayoría de los trabajadores del sector. En muchos países, los trabajadores del sector informal, temporales y estacionales en el turismo no podían constituir sindicatos ni afiliarse a ellos, debido a la naturaleza de su empleo, a la acción antisindical de los empleadores o a las restricciones directas impuestas por los Gobiernos. Sin embargo, la experiencia en muchos países mostraba que la libertad sindical era esencial para el desarrollo económico, ya que empoderaba a los trabajadores para que hicieran valer sus derechos.

20. Era necesario superar la brecha considerable existente en el análisis de los aspectos sociales y laborales de la sostenibilidad en el sector. Un sector del turismo socialmente sostenible tendría que garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y establecer normas que garantizaran la contribución económica del sector a las comunidades locales a través del trabajo decente, un salario vital, precios justos, la seguridad alimentaria y la mayor inversión pública en bienes y servicios públicos. La sostenibilidad, las normas del trabajo y la protección social eran necesarias para aumentar la resiliencia ante la estacionalidad y el cambio climático. El turismo podía ayudar a las comunidades locales a salir de la pobreza, al crear empleos decentes y contribuir a desarrollar la infraestructura pública y unos servicios sociales accesibles. El potencial del turismo a este respecto debería liberarse al afrontar los retos laborales y relacionados con el empleo que se planteaban en el sector. Los interlocutores sociales debían encarar los retos a través de la formulación de nuevas políticas y de la utilización de los mecanismos existentes que no se habían puesto en práctica en absoluto, o bien de manera imperfecta o inadecuada. Estos mecanismos incluían: novedades internacionales y nacionales en materia de política sobre la sostenibilidad social y laboral en el sector; el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva como un pilar central para garantizar el turismo justo y sostenible en el que se escuchara la voz de los trabajadores; la plena aplicación de todos los convenios fundamentales de la OIT, así como del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y las Recomendaciones que los acompañan, y los ODS, y la puesta en práctica por los Gobiernos de mecanismos de protección social y económica para poner fin a la estacionalidad y a la inseguridad del empleo. Dichas políticas y medidas deberían aplicarse a través de: la participación de los sindicatos en la planificación, el establecimiento y la

evaluación de políticas de turismo, medidas de estímulo económico, regímenes de protección social y protocolos de SST; la aplicación de las Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, de 2017, y la mejora de la coordinación con otros organismos pertinentes de las Naciones Unidas, tales como la OMT y la OMS. Aunque de la discusión parecía desprenderse que había un amplio consenso sobre las medidas que se requerían en el sector, y aunque los sindicatos participaban en las discusiones y medidas pertinentes en muchos casos, se necesitaba un reconocimiento mucho mayor del papel esencial que desempeñaban los sindicatos en el desarrollo equilibrado y sostenible del sector.

- 21.** El Vicepresidente empleador señaló que el impacto de la pandemia en el sector había creado retos masivos, y había brindado asimismo oportunidades de empleo pleno, productivo y decente. El principal reto inmediato para la recuperación del empleo y la generación de más oportunidades para quienes deseaban incorporarse al mercado de trabajo era mantener operativas y sostenibles a las empresas del sector. Dado que la situación financiera se había complicado enormemente, y que las deudas y los costos derivados de los periodos de restricción e inactividad seguían pesando sobremanera, era esencial adoptar medidas a corto, medio y largo plazo para apoyar la liquidez de las empresas con miras a garantizar su solvencia y supervivencia, y promover nuevas iniciativas con el potencial de crear empleo. Era importante recordar que más del 80 por ciento de las empresas del sector eran pymes, con recursos financieros muy limitados, que actualmente estaban comprometidas seriamente o exhaustas. Mantener el tejido empresarial en el sector era fundamental, ya que el sector privado era la principal fuente de empleo, tal como reconocía la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Los problemas que encaraban las empresas durante las crisis afectaban su continuidad, la estabilidad del empleo y los ingresos de los trabajadores, así como la estabilidad económica de los países. Este era el caso en particular en los pequeños Estados insulares y en las economías relativamente subdesarrolladas, así como en las economías y destinos emergentes o en desarrollo. Además del apoyo financiero inmediato, era esencial a más largo plazo que los Gobiernos garantizaran un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas, lo cual era de vital importancia para la creación de empleo y la estabilidad del mercado de trabajo. El sector privado solo podría consolidarse, crecer y seguir creando nuevos empleos en un entorno empresarial que fomentara la inversión privada, la creación de nuevas empresas formales, la innovación, la digitalización y la internacionalización de la actividad económica de las pymes. Esas condiciones eran esenciales para acelerar la recuperación del empleo en el sector.
- 22.** La COVID-19 había comenzado como una crisis sanitaria. Por consiguiente, otro reto inmediato que tendría que encararse era mejorar la seguridad sanitaria y restablecer la confianza de los turistas y los trabajadores. Unos sistemas de salud resilientes eran esenciales para la industria, con suficiente infraestructura y personal especializado para poder contener y abordar problemas de gran escala, tales como la pandemia y cualquier posible resurgimiento. A través de protocolos claros y coordinados, la adopción de medidas de salud reduciría al mínimo y evitarían los riesgos para los empleadores, los trabajadores y todos los actores en el sector del turismo. Era importante poner de relieve la responsabilidad conjunta de todas las partes de mantener unas normas estrictas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, tal como se establecía en las normas de salud de la OIT, y especialmente en el Convenio núm. 155. Sin embargo, también había otros obstáculos para la recuperación en el sector. Uno de los más preocupantes era la pérdida de talentos y la escasez de trabajadores. En vista de la incertidumbre a la que se enfrentaba el turismo local, regional e internacional, y de la dificultad que entrañaba lograr una recuperación sostenible, el sector había perdido parte de su atractivo en términos de empleo. Al ser uno de los sectores más afectados, la pandemia había tenido un impacto en la imagen de la industria. La recuperación en el sector correría peligro si no pudiera realizar su actividad en un entorno estable que le permitiera lograr todo su potencial. Los trabajadores estaban desplazándose a sectores que no

se habían visto tan afectados por la pandemia, o en los que el trabajo a distancia o flexible era más fácil. El sector estaba enfrentándose asimismo al gran reto de la mejora de competencias para el uso efectivo de nuevas tecnologías. Según los datos más recientes, el 68 por ciento de la fuerza de trabajo en el sector del turismo necesitaría acceder a unos niveles más altos de formación, en particular en relación con el uso de nuevas tecnologías. La transformación digital había quedado el menos parcialmente pendiente en el sector antes del inicio de la pandemia, y la COVID-19 había acelerado el déficit. El reto que se planteaba para las empresas turísticas era adaptarse a nuevas formas de marketing y a la prestación de servicios preferidos por los turistas que se utilizarían ampliamente cada vez más. Una mayor formación era primordial a fin de promover las competencias digitales para una industria más competitiva, sostenible y responsable. La transformación digital no sería posible sin trabajadores debidamente calificados que pudieran adaptarse a las necesidades de competencias actuales y futuras. El proceso requeriría que todas las partes compartieran la responsabilidad, y contar con el liderazgo de los Gobiernos, la participación de las empresas, las instituciones de formación y de otro tipo, y el compromiso de los trabajadores de aprovechar al máximo otras oportunidades de formación.

- 23.** La pandemia también había puesto de relieve la vulnerabilidad de los trabajadores y los empleadores de la economía informal, reafirmando por tanto la necesidad apremiante de crear unas condiciones propicias para el crecimiento de las empresas y para la generación de empleo en la economía formal, y contribuir así plenamente al desarrollo económico a través de su acceso a políticas y medidas de apoyo que normalmente estaban disponibles en el sector formal. Era necesario conceder prioridad a la formalización del trabajo y de las unidades económicas en el sector a través de un examen de los marcos normativos locales. Las nuevas tecnologías brindaban más oportunidades para la creación de empleos decentes y más productivos. Por consiguiente, era esencial concebir medidas que aumentaran el acceso a la financiación para la innovación y la adopción de tecnología por las empresas, en particular las pymes. Otra oportunidad importante para la creación de más empleos decentes era el desarrollo sostenible del sector y la plena realización del potencial de la economía verde. El cambio climático y el cuidado de la naturaleza figuraban entre los principales retos. Era interesante que, a medida que las sociedades avanzaban hacia un turismo más sostenible, el sector también generaría unos ingresos más altos para las comunidades y las economías locales. El proceso de reconstrucción posterior a la pandemia brindaba una oportunidad para reconsiderar el futuro del sector, introducir modelos de turismo más ecológicos y sostenibles, y generar empleos verdes. Uno de los ámbitos en los cuales la atención debería centrarse era la promoción de las finanzas verdes.
- 24.** El sector brindaba un enorme potencial para la creación de trabajo decente y la promoción de la iniciativa empresarial, en particular para los grupos desfavorecidos, tales como los jóvenes, las mujeres, las poblaciones indígenas y las personas con discapacidad. El turismo era uno de los sectores que registraba un mayor porcentaje de mujeres empleadas y de empresarias. También brindaba oportunidades de empleo para los jóvenes que querían incorporarse al mercado de trabajo, que entonces podrían acceder a formación y experiencia que serían valiosas para su desarrollo profesional. Era necesario elaborar normas que, a través del trabajo formal y decente, se adaptaran a la necesidad específica de personal en el sector del turismo, teniendo en cuenta las características particulares del sector, tales como la estacionalidad, el trabajo en días festivos, el horario de trabajo variable y las condiciones climáticas. Los trabajadores del sector del turismo eran precisamente los que trabajaban cuando los trabajadores tradicionales de otros sectores estaban comiendo, descansando, de viaje, celebrando fiestas religiosas o nacionales, o de vacaciones. Por lo tanto, el sector requería condiciones de trabajo que estuvieran armonizadas con sus circunstancias específicas, incluidos los contratos permanentes y temporales o discontinuos, y horarios de trabajo que podrían ser a tiempo completo, a tiempo parcial o variables, con el fin de adaptar la demanda variable de los servicios y la disponibilidad de los

trabajadores, y ofrecer en consecuencia la eficiencia y la competitividad necesarias para la sostenibilidad de las empresas y sus oportunidades de empleo.

25. Una representante empleadora de Madagascar hizo referencia a dos retos que las empresas turísticas habían afrontado durante la pandemia en su país. El primero había consistido en la falta de subvenciones públicas o de asistencia financiera directa, que habían estado disponibles en otros muchos países. Además de los recortes fiscales temporales, no había habido asistencia pública directa para las empresas que habían tratado de retener a sus trabajadores. Se había obligado a las empresas a utilizar sus propios recursos para pagar a sus trabajadores y cubrir los costos esenciales. En los países menos desarrollados, como Madagascar, las empresas estaban iniciando por consiguiente un proceso de recuperación, partiendo de una situación financiera negativa. Además de la pandemia, el cambio climático estaba teniendo un fuerte impacto en las operaciones de las empresas; por ejemplo, estas tenían dificultades para obtener la electricidad y el agua necesarias para las operaciones cotidianas. También se habían producido una serie de fuertes ciclones tropicales que habían destruido la infraestructura y habían limitado el acceso a los lugares turísticos. Estas condiciones debían tomarse en consideración, ya que tenían un impacto directo en la recuperación de la inversión y la infraestructura.
26. La Vicepresidenta gubernamental señaló que, para ser eficaces, las medidas de política debían acordarse y ser apoyadas por los interlocutores sociales, en particular en un sector complejo como el turismo. Era difícil que los Gobiernos aplicaran una única política que cubriera todos los aspectos del sector. Además, los problemas a los que se enfrentaba el sector variaban entre los diferentes países y regiones. En ciertos países, se planteaban cuestiones relacionadas con la extracción de minerales y las especies en peligro. La falta de educación y de formación para los trabajadores en el sector también era un motivo de preocupación. El hecho de que muchos jóvenes abandonaran el sistema educativo tenía efectos generalizados, también en el turismo internacional. La pandemia había conducido al empeoramiento de la situación en relación con el horario de trabajo y el trabajo infantil. Había una necesidad apremiante de formalización en el sector y a través de las cadenas de valor conexas. Una vez más, la complejidad del sector hacía más difícil elaborar un marco formal. Los trabajadores del sector también sufrían déficits de SST, en particular en relación con la exposición a la COVID-19, para lo cual era necesario elaborar y seguir protocolos adecuados. Era necesaria una colaboración entre la OIT y la OMT, así como con otras organizaciones internacionales, a fin de mejorar el perfil del trabajo en el sector como base para atraer y retener a la fuerza de trabajo necesaria. Unas mejores condiciones para los trabajadores del sector exigirían una mejora de las relaciones laborales, con la mayor participación de los interlocutores sociales, una mejor protección social y un mayor enfoque en el desarrollo de competencias, en particular las nuevas competencias necesarias para la digitalización. Solo podría lograrse un turismo de mejor calidad y más sostenible a través de la mejora de las condiciones de trabajo.
27. La Vicepresidenta trabajadora, en respuesta al comentario de la Vicepresidenta empleadora de que debería haber más flexibilidad en los contratos de trabajo para adaptarse a las necesidades del sector, recordó el principio establecido en la Declaración de Filadelfia de que el trabajo no era una mercancía. Los derechos de los trabajadores no deberían formar parte de la ecuación económica. La pandemia no podía utilizarse como una excusa para hacer los contratos más flexibles. La libertad sindical y la negociación colectiva eran derechos fundamentales, tal como se reconocía en los instrumentos internacionales. Las mejoras introducidas en las condiciones de trabajo en el sector deberían seguir las orientaciones establecidas en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), y el Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122). Era esencial considerar las normas atípicas de empleo desde una perspectiva basada en los derechos.

28. El Vicepresidente empleador señaló el que todos los oradores estaban de acuerdo en la importancia de la formación y del desarrollo de competencias. Añadió que la búsqueda de flexibilidad en el sector no era algo nuevo, sino una respuesta de larga data a las características específicas del sector. Era evidente que deberían establecerse las condiciones necesarias a través del diálogo social y a nivel tripartito, para que las condiciones y las normas nacionales pudieran adaptarse a las realidades del turismo.
29. El Vicepresidente gubernamental estuvo de acuerdo en que la educación y la formación eran fundamentales. La pandemia había aumentado más aún la necesidad de mejorar las competencias, y era muy importante establecer unas relaciones laborales fuertes para alcanzar un acuerdo sobre cómo mejorar el desarrollo de competencias.
30. Un representante del Gobierno de Zimbabwe destacó la importancia de la formación para los trabajadores. Durante la pandemia, había habido un cambio de orientación en la utilización de fondos públicos destinados a la salud a fin de garantizar la vacunación y mejorar la infraestructura de salud. El nivel de apoyo prestado al sector del turismo había sido limitado, en particular para las pymes, y se había centrado fundamentalmente en la reducción de las contribuciones, impuestos y comisiones, tales como la concesión de licencias. Convendría mejorar la cooperación internacional y fortalecer la colaboración con los asociados en materia de inversiones, con objeto de dirigir las inversiones hacia el sector.
31. Un representante de la República Democrática del Congo puso de relieve la importancia de la educación y la formación, y de la prestación de apoyo para la recuperación de las empresas turísticas. Todas las personas tenían la responsabilidad de garantizar la paz y de combatir la inseguridad provocada por los conflictos y las guerras, como los que estaban teniendo lugar en África Oriental. Era necesario un compromiso internacional para fortalecer y consolidar la paz en todo el mundo, apoyándose en las orientaciones establecidas en la Recomendación núm. 205, particularmente en el caso de las empresas multinacionales que realizaban su actividad en las industrias extractivas.
32. La Vicepresidenta trabajadora, en referencia a la cuestión del seguro de salud, reafirmó que la atención de salud debía proporcionarse a todas las personas a través de un sistema público. En relación con la declaración del Vicepresidente empleador de que la SST era una responsabilidad compartida, puso énfasis en la necesidad de que los empleadores y los trabajadores aunaran esfuerzos para identificar los riesgos y peligros en materia de SST en el lugar de trabajo, y las medidas necesarias para abordarlos.
33. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en la importancia de la atención de salud, que la pandemia había puesto más aún de relieve. Todos los actores del sector tenían la responsabilidad compartida de garantizar un entorno de trabajo seguro y la recuperación en el sector. Los empleadores serían los que mejor podrían garantizar que las empresas sostenibles generaran empleos decentes si todas las partes participaban en un diálogo social productivo. Los Gobiernos tenían un importante papel que desempeñar al contribuir a la recuperación y el desarrollo del sector, garantizando que las normas y la tributación se adaptaran a sus especificidades y fueran eficaces al promover la formalización e impedir la competencia desleal por parte de los actores informales.

2. Teniendo en cuenta las Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable (2017), ¿qué políticas, medidas y prácticas han funcionado, cuáles no han funcionado y qué hay que hacer para abordar mejor los desafíos en materia de trabajo decente, a la hora de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables y promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente en el sector, especialmente en lo que respecta a: promover el crecimiento económico sostenible e inclusivo y la creación y el desarrollo de empresas sostenibles; facilitar la transición de la economía informal a la formal; promover la adquisición de habilidades, competencias y cualificaciones para todos los trabajadores del turismo; garantizar una protección adecuada y condiciones de trabajo decentes para todos los trabajadores, con especial atención en la seguridad y la salud en el trabajo; lograr la igualdad de género, eliminar la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo, y fomentar el diálogo social y el tripartismo entre gobiernos, empleadores y trabajadores?
34. La Vicepresidenta trabajadora recordó que todos los comentarios que se estaban formulando se basaban en las Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, adoptadas en 2017, y en las normas de la OIT conexas, incluidas las normas adoptadas en 2017, que no se habían incluido en el anexo de las Pautas. Las conclusiones adoptadas por otras reuniones técnicas de la OIT en otros sectores también proporcionaban orientación valiosa. Era esencial para la promoción del crecimiento económico sostenible a través de empresas sostenibles que todos los trabajadores estuvieran cubiertos por la seguridad social, con independencia del tipo de contrato de trabajo. Dicha cobertura debería extenderse a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, incluidos los trabajadores ocasionales, que a menudo no estaban cubiertos por la seguridad social y no se beneficiaban de la libertad sindical. También era muy importante garantizar que la sostenibilidad del sector incluyera aspectos económicos, ambientales, sociales y laborales en respuesta a los nuevos retos relacionados con la digitalización, la automatización, la robotización, la energía y la crisis climática. Una transición justa requeriría la participación de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en el diseño y la adopción de las medidas respectivas. Con miras a facilitar la transición en el sector de la economía informal a la economía formal, deberían adoptarse medidas para eliminar el trabajo informal y no declarado. Ello requeriría la intervención de las instituciones laborales, en particular la inspección del trabajo, que a menudo estaba falta de personal e insuficientemente financiada, por lo que debería fortalecerse. Todos los trabajadores deberían tener acceso a una educación y formación técnica y profesional (EFTP) de calidad, que debería estar orientada a la adquisición por los trabajadores de competencias y al perfeccionamiento de las competencias a lo largo de su vida laboral, para ayudarles a encontrar empleos y a progresar en sus carreras. Las nuevas necesidades en materia de competencias, en particular en relación con los avances tecnológicos, deberían integrarse en los programas de EFTP. Era importante que los sindicatos y los empleadores participaran plenamente en el diseño y la puesta en práctica de la EFTP, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Por ejemplo, en Alemania, los interlocutores sociales habían participado recientemente en la actualización de programas de formación en el sector de la hostelería, en los que se habían incluido nuevos elementos para abordar cuestiones tales como la economía verde y las nuevas tecnologías, y para mejorar las aptitudes interpersonales.
35. La facilitación de condiciones de trabajo decentes requería una protección adecuada para todos los trabajadores, especialmente en relación con la SST, con miras a la promoción de un empleo pleno, productivo y decente. Sin embargo, prácticas empresariales como la externalización, la subcontratación y las franquicias a menudo conducían a formas atípicas de empleo, en particular

dado que solían menoscabar el ejercicio del derecho de los trabajadores a organizarse y a la negociación colectiva. Otro aspecto vital del trabajo decente era la remuneración y la garantía de un salario vital para todos los trabajadores. Se necesitaría llevar a cabo más investigaciones para examinar todos los motivos de la escasez de mano de obra en el sector y proponer posibles soluciones. Algunas de las medidas necesarias para abordar la escasez de mano de obra en el sector serían la mejora de la protección social, la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, el perfeccionamiento de las competencias, una remuneración justa, el derecho de los trabajadores a la desconexión fuera del horario de trabajo, y la garantía de los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva, la información y la consulta sobre las cuestiones que les afectan. Esto debería combinarse con la plena aplicación de todas las normas en materia de SST, contando para ello con la participación de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores a fin de combatir los principales riesgos y peligros, que incluían la fatiga, las lesiones, los accidentes y los problemas de salud mental y el estrés relacionado con el trabajo. En muchos países, los sindicatos tenían el derecho legal a ser incluidos en los comités de SST. La práctica debería extenderse a nivel empresarial para la evaluación conjunta y la prevención de los riesgos, y la supervisión y mejora de las medidas de SST. El logro de la igualdad de género en el sector y la eliminación de la discriminación y la violencia en el trabajo requerían la plena ratificación y la aplicación efectiva de las normas respectivas, incluido el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019. La igualdad de género, la discriminación y la violencia en el trabajo deberían considerarse cuestiones de SST, en particular dado que los trabajadores del sector trabajaban con frecuencia a horas inusuales y en lugares remotos. En tales circunstancias, los empleadores tenían la responsabilidad de garantizar que los trabajadores se desplazaran con seguridad entre su domicilio y el lugar de trabajo, por ejemplo, mediante la facilitación de transporte, en particular cuando trabajaban hasta altas horas de la noche o de noche. Existían buenos ejemplos a nivel empresarial de acuerdos que abordaban la violencia y el acoso por motivo de género, incluidos acuerdos marco negociados por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación Agrícolas Hoteles Restaurantes Tabaco y Afines (UITA) con las empresas mundiales.

- 36.** Era muy importante fomentar y fortalecer el diálogo social y el tripartismo en el sector. Un diálogo social eficaz ayudaba a hallar soluciones en el contexto de las crisis y con miras a una recuperación, por ejemplo, a través de programas de conservación de los empleos y de la protección de los ingresos de los trabajadores. Durante la pandemia, muchas de las medidas de licencia sin sueldo y otras medidas adoptadas para proteger a los trabajadores no habían sido eficaces en el sector del turismo, donde los salarios eran a menudo bajos y los regímenes de protección de los salarios solo proporcionaban bajos niveles de prestaciones. La participación y el diálogo con los sindicatos y los representantes de los trabajadores eran esenciales para garantizar trabajos y condiciones de trabajo decentes. Las organizaciones internacionales, tales como la OMT, deberían colaborar con los sindicatos y coordinar mejor sus esfuerzos en el sector, tal como había venido haciendo la OMS con la UITA en el sector del turismo y de la hostelería. Aunque los sindicatos habían pedido participar, no se les había asociado con la labor de la OMT a este respecto.
- 37.** Una representante trabajadora de Kenya indicó que ciertos empleadores en su país habían aprovechado la pandemia para despedir a los trabajadores permanentes y a continuación les habían propuesto trabajar en formas atípicas de empleo. A los trabajadores en cuestión se les denegaba el derecho de libertad sindical que les correspondía, y no se les permitía concluir convenios colectivos.
- 38.** Una representante trabajadora de España proporcionó un ejemplo de la manera en que el diálogo social podía ser decisivo para mejorar la calidad de los servicios turísticos y proporcionar una base

para el desarrollo de una industria turística más sostenible desde el punto de vista social, económico y ambiental. La nueva Ley de Turismo en las Islas Baleares proporcionaba un buen ejemplo de los resultados positivos negociados por los interlocutores sociales y económicos. La Ley incluía disposiciones sobre diversas medidas encaminadas a mejorar la SST, tales como la sustitución de las camas de hotel por marcos de cama más altos a fin de evitar problemas ergonómicos para los trabajadores, y mejoras en los filtros de aire acondicionado y de humo con miras a reducir las temperaturas y a mejorar la calidad del aire. La nueva Ley también ponía más énfasis en la importancia del desarrollo de la capacidad y de la formación, y exigía a los empleadores que elaboraran planes para la economía circular, a fin de que pudieran realizar su actividad de una manera ambientalmente más sostenible, lo cual era importante para las Islas.

39. Un representante trabajador de Jamaica destacó la importancia de incluir disposiciones en los convenios colectivos sobre el transporte seguro de los trabajadores. En su país, los sindicatos habían negociado la inclusión de disposiciones en los acuerdos con los hoteles y otros empleadores del sector a fin de asegurar que a los trabajadores que trabajaban hasta altas horas de la noche o muy temprano por la mañana se les proporcionara transporte para que regresaran seguros a sus hogares. La facilitación de transporte por los empleadores garantizaba la seguridad de los trabajadores, que, de otra manera, estarían subvencionando efectivamente el funcionamiento de la empresa si tuvieran que pagarlo ellos mismos cuando se les llamaba para que trabajaran en lugares alejados o fuera del horario normal de trabajo.
40. El Vicepresidente empleador señaló que la pandemia había demostrado que los países, incluido el sector del turismo, no habían estado preparados para una crisis mundial de esa magnitud. También había puesto de relieve diversos retos en relación con la gestión de crisis. Por ejemplo, la falta de liderazgo y de coordinación a nivel regional y mundial había conducido a la adopción de medidas parciales, contradictorias o ineficaces, especialmente en relación con la SST. La gestión de las fronteras nacionales había demostrado ser caótica para el turismo. Un factor que explicaba la falta de coordinación era que las organizaciones empresariales no habían participado de una manera adecuada en la elaboración de protocolos de salud. Las medidas adoptadas, que carecían de coherencia, habían aumentado la desconfianza de los viajeros y los trabajadores, perjudicando más aún al sector del turismo. En lo que respecta a la liquidez de las empresas, debería ponerse énfasis en los esfuerzos realizados por ciertos Gobiernos para tratar de garantizar su solvencia y supervivencia, poniendo a disposición créditos, reduciendo temporalmente o eliminando impuestos, proporcionando subsidios salariales y apoyando las inversiones. Dichas medidas, en los casos en que se habían concebido a través del diálogo social, habían desempeñado un papel primordial en la reducción del impacto económico de la pandemia. Sin embargo, otros Gobiernos no habían adoptado medidas financieras adecuadas, o la asistencia disponible se había complicado excesivamente a raíz de las normas, los requisitos o la burocracia, lo cual había impedido a las empresas obtener el apoyo financiero necesario. Era importante recordar que el turismo aún no había salido de la crisis, y que la recuperación seguía siendo incipiente y frágil. Podrían surgir rápidamente nuevos brotes del virus, desastres climáticos y conflictos, y tener un impacto inmediato en las zonas afectadas. El turismo exigiría incentivos y asistencia continuos, en particular para las pymes, que fueran fáciles y rápidamente accesibles.
41. Cabe destacar que ciertos elementos habían funcionado durante la pandemia. Por ejemplo, a pesar de la falta de coordinación de las políticas de salud, de migración, y laborales, y de la situación sin precedentes a la que se enfrentaban las empresas, el sector privado había realizado esfuerzos para adaptarse a una situación confusa, incierta y variable. Había adoptado diversas iniciativas para apoyar a su fuerza de trabajo y seguía plenamente comprometido con su seguridad y bienestar. Más en general, la pandemia había mostrado la pertinencia del diálogo social en todas sus formas al mitigar sus efectos negativos en las empresas y el empleo. Los

representantes de los empleadores y de los trabajadores en el sector tenían un objetivo común claro y deberían continuar aunando esfuerzos. Muchas medidas de política exigían un cambio urgente. A pesar de su potencial considerable, la contribución del sector en términos de creación de empleos y de crecimiento económico a menudo estaba infravalorada, y no se ponían a disposición los incentivos necesarios. Por ejemplo, la promoción de la productividad no se había abordado de manera adecuada en las políticas nacionales, y faltaban otras políticas, tales como políticas nacionales de empleo y otras medidas que pudieran generar la dinámica necesaria para la creación de empleo, la eficiencia y la transición a la formalidad basada en la creación de un entorno propicio para las empresas en el sector. El potencial de las tecnologías digitales también estaba infravalorado. Estas no solo eran esenciales para la recuperación en el sector, sino que también maximizaban la competitividad de las empresas a largo plazo. Era preciso invertir en infraestructura física y digital, la facilitación de financiación para las inversiones privadas y la reforma de los sistemas de EFTP con objeto de formar a los trabajadores con miras a que adquirieran las competencias que se requerirían en el futuro para la incorporación al mercado de trabajo y para la creación de nuevas empresas productivas. Algunos ejemplos de alianzas público-privadas con el potencial de apoyar los programas de educación y los sistemas de aprendizaje a través de la experiencia práctica en las empresas turísticas habían demostrado su valor añadido al subsanar la escasez de competencias y facilitar el acceso al empleo. La única manera de aumentar la productividad y la competitividad, de abordar las responsabilidades económicas y sociales del sector, y de lograr su transición digital y ecológica era invirtiendo en el desarrollo de las competencias y en el fomento de la capacidad. Una mejor formación también contribuiría a mejorar la imagen del sector como proveedor de oportunidades de empleo en un contexto de formalidad y de sostenibilidad ambiental. En relación con esto, preocupaba continuamente luchar contra la imagen de que el sector no ofrecía buenas condiciones de trabajo. En la práctica, el sector no solo ofrecía oportunidades para conseguir un primer trabajo con pocas calificaciones, o sin ellas, lo que en sí mismo era una contribución importante para los retos generales en materia de empleo, sino que también, a través de la formación inicial y continua y de la adquisición de experiencia, permitía a los trabajadores desarrollar carreras profesionales decentes y diversas.

42. Una representante empleadora de Australia describió el resultado de una campaña de promoción para reposicionar la imagen de la industria turística en su país y combatir sus retos laborales. El Gobierno había desempeñado un papel importante en la promoción del empleo en la industria en el marco de una iniciativa coordinada e intersectorial. A través de la campaña de promoción emprendida en 2019 por Tourism Australia, «Tourism the best job in the world», muchas personas que buscaban empleo habían decidido probar suerte en el sector del turismo en Queensland. La iniciativa ofrecía posibilidades para reproducirla más ampliamente.
43. La Vicepresidenta gubernamental señaló que era importante reflexionar sobre los resultados de las medidas adoptadas por los Gobiernos para apoyar al sector durante la pandemia. Se corría el peligro de que, sin la condicionalidad adecuada, medidas tales como los préstamos sin intereses y otras medidas financieras pudieran tener el efecto de promover la actividad informal. Los préstamos y otras medidas adoptadas deberían utilizarse para promover el proceso de formalización, convirtiendo la formalidad en una condición de acceso. La prevención y mitigación de los riesgos en materia de SST para los trabajadores del sector del turismo seguía siendo una prioridad. Los consejos y comités tripartitos habían elaborado iniciativas y propuestas sobre los medios para formalizar las relaciones laborales, permitiendo al mismo tiempo la flexibilidad necesaria para abordar las especificidades de la industria. Era preciso redoblar los esfuerzos para promover el diálogo social, que podría ser muy eficaz para mejorar las condiciones y el rendimiento en el sector. Además, la recuperación de la pandemia brindaba una buena oportunidad para examinar y mejorar las modalidades de trabajo para las mujeres, los migrantes y los jóvenes, que representaban una parte importante de la fuerza de trabajo. En los casos en

que el turismo implicaba las tierras de los pueblos indígenas y tribales, debían considerarse con cautela la manera en que estos participarían en las actividades turísticas y cómo garantizar el respeto de sus costumbres y tradiciones. El diálogo social era primordial a fin de asegurar la adaptación de medidas de política pública para garantizar la eliminación y prevención de la violencia y el acoso en el sector. Debería considerarse vincular la facilitación de financiación destinada a la formación con el proceso de formalización, para lo cual podrían adoptarse modelos específicos para el sector del turismo.

- 44.** Una representante gubernamental de Jamaica proporcionó una visión global de las iniciativas emprendidas para promover el empleo decente y productivo en el sector del turismo en su país. El Centro para la Innovación del Turismo de Jamaica se había establecido como parte de la Estrategia de Desarrollo del Capital Humano para la formación y las calificaciones de los trabajadores del sector. También se había establecido un régimen de pensiones basado en contribuciones obligatorias que cubría a todos los tipos de trabajadores del sector y de industrias conexas, en consonancia con las Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable. También de conformidad con las Pautas, la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo eran esenciales para garantizar el turismo sostenible. En ese contexto, se habían emprendido varias iniciativas en Jamaica, con inclusión de la «Blue Ocean Strategy», encaminada a hacer el turismo más resiliente; la estrategia y el plan de acción para fomentar el turismo, que se centraban, entre otras cosas, en la inteligencia artificial, la productividad y el cambio climático; el acuerdo estratégico ambiental en favor del turismo: el marco de medición para el turismo sostenible, encaminado a proporcionar datos e indicadores para orientar las actividades futuras, y el programa titulado «Climate Change and Multi-Hazard Contingency Programme», que mejoraría la preparación del sector del turismo al cambio climático y la respuesta al mismo.
- 45.** La Vicepresidenta trabajadora, en respuesta a la discusión, puso de relieve la importancia del derecho a la desconexión, especialmente en vista de los retos que planteaba el entorno de trabajo digital actual, y la necesidad de garantizar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada y de evitar horas de trabajo excesivas, lo cual afectaba a la salud de los trabajadores. En particular, las modalidades de trabajo a distancia siempre deberían ser voluntarias, negociarse, y garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los subsidios y el apoyo gubernamentales deberían estar vinculados con la creación de empleo decente y la conservación del empleo, y no solo con la supervivencia de las empresas. Aunque los acuerdos marco mundiales concluidos por la UITA y las empresas multinacionales eran comparativamente recientes, eran historias de éxito con resultados visibles y podrían servir de inspiración a las empresas a nivel nacional. Además, si bien la legislación era importante, siempre debería basarse en las normas internacionales del trabajo. Por último, aunque era interesante tomar nota de las campañas emprendidas, por ejemplo en Australia, a fin de promover el empleo en el sector, siempre debería tenerse en cuenta que solo sería posible atraer y retener a suficientes trabajadores si se ofrecían unas buenas condiciones de trabajo, incluidos los salarios, que pudieran garantizarse a través de la negociación colectiva.
- 46.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en que el diálogo social en el sector era primordial, y en que los interlocutores sociales deberían utilizar todas las herramientas de diálogo social disponibles, sin que se impusiera ningún formato específico. El elevado número de trabajadores en el sector del turismo mostraba que existían condiciones en el sector para generar empleos que los trabajadores consideraran atractivos. Era fundamental proporcionar un entorno favorable que atendiera las necesidades del sector. La formalización del sector sería importante al atraer a nuevos trabajadores en condiciones atractivas, aunque también sería necesario reconocer la necesidad de flexibilidad para tener en cuenta las condiciones específicas del sector.

El reto radicaba en hallar un equilibrio entre las condiciones requeridas para facilitar la recuperación, el cumplimiento de las normas y la formalización. Había directrices claras sobre el máximo número de horas de trabajo, y el trabajo a distancia debería ser voluntario.

47. La Vicepresidenta gubernamental, al tiempo que estuvo de acuerdo en la necesidad de que las modalidades contractuales se adaptaran a las necesidades del sector, y en que no todos los contratos deberían ser iguales, señaló que ciertas prácticas de contratación seguían planteando un problema y a menudo abarcaban ámbitos poco claros o «grises». El derecho a la desconexión revestía particular importancia al asegurar que los trabajadores tuvieran tiempo para cuidar de sí mismos y de sus familias, y gozaran de suficiente tiempo de descanso para mantener su salud. La formalización del sector permitiría a los Gobiernos tener una visión más amplia de las medidas que se necesitaban, y la formalidad debería ser una condición para la facilitación de crédito y otras formas de apoyo en un esfuerzo por promover el turismo productivo.
 48. La Vicepresidenta trabajadora recordó que el turismo no era el único sector en el que el horario de trabajo no correspondía a la jornada de trabajo normal. La flexibilidad necesaria siempre debería estar de conformidad con la legislación y debería ser el resultado de la negociación colectiva que tuviera en cuenta tanto las necesidades del sector como los derechos de los trabajadores, y no solo la viabilidad de la empresa. Esta reglamentación sólida era buena para las empresas, ya que evitaba la competencia desleal.
 49. El Vicepresidente empleador indicó que el trabajo decente no podría lograrse fuera del contexto del empleo formal. Los interlocutores sociales tenían un profundo conocimiento del sector, y el diálogo social era el mecanismo a través del cual podrían realizarse progresos y generar normas adecuadas.
3. ¿Qué recomendaciones pueden hacerse para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros (Gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores) en relación con la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente y la recuperación sostenible en el sector del turismo?
50. El Vicepresidente empleador puso énfasis en que, debido a las circunstancias inusuales de la pandemia, todas las personas deberían concentrarse en la recuperación en el sector y en la recuperación de los niveles de empleo. Las Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable ofrecían una buena base para la acción, en el contexto de la Declaración del Centenario de la OIT y del Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis. En lo que respecta a la acción por los Gobiernos, era esencial fortalecer la cooperación internacional para la recuperación en el sector, incluida la coordinación para la eliminación de todos los obstáculos y de las restricciones internas y externas a la circulación, de tal manera que los viajes nacionales e internacionales pudieran reanudarse de una manera previsible y definitiva. Dicha coordinación a nivel nacional, regional e internacional era esencial para garantizar la continuidad de las empresas en el sector, pero en particular para restablecer la confianza de los turistas y alentarles a viajar. El sector del turismo requería la aplicación efectiva de medidas de SST basadas en la participación tripartita. Con el fin de garantizar una preparación adecuada para futuras crisis y de mejorar la coordinación y la resiliencia del sector, los Gobiernos debían fortalecer su colaboración con el sector privado, compartir las lecciones aprendidas de la crisis y elaborar conjuntamente medidas y protocolos que pudieran aplicarse con celeridad a fin de prevenir y mitigar futuras crisis. Hasta que el sector se haya recuperado por completo, los Gobiernos deberían mantener medidas de apoyo para el sector privado, y en particular para las pymes, con inclusión de reducciones fiscales, subsidios, apoyo directo e incentivos para promover la demanda. Más en general, los Gobiernos deberían respaldar el mantenimiento de las empresas formales y promover un entorno favorable para el desarrollo de empresas sostenibles, la

innovación, el crecimiento de la productividad y la inversión privada en el sector. Los Gobiernos también deberían evaluar sus políticas de empleo para garantizar que facilitaran la contratación por los empleadores en respuesta a las fluctuaciones de la demanda en el sector. En relación con esto, era necesario elaborar normas que tuvieran en cuenta, en el contexto del trabajo formal y decente, la demanda de trabajadores por las empresas turísticas en vista de las características específicas y de la naturaleza estacional del sector, incluida la necesidad de trabajar fiestas nacionales y religiosas, las condiciones de trabajo variables y los factores relacionados con el clima. Era una característica de la industria que los trabajadores del sector trabajaran durante el tiempo libre, o de ausencia del trabajo, de los demás miembros de la sociedad. Por consiguiente, se necesitaban modalidades contractuales que pudieran ser permanentes, temporales o discontinuas, lo que por su puesto imponía límites al número máximo de horas de trabajo, pero también facilitaba la modulación de la jornada laboral, incluido el trabajo a tiempo completo y parcial y el horario de trabajo variable, con el fin de adaptarse a la demanda atípica y variable de servicios y a la disponibilidad de los trabajadores. Esta era la única manera en que podrían alcanzarse los niveles necesarios de eficiencia y competitividad para la sostenibilidad de las empresas y del empleo en el sector. De lo contrario, tal como mostraba la experiencia, dichas necesidades se atenderían a través de enfoques más informales que ofrecieran los niveles adecuados de protección social y de trabajo decente. Incumbía a la presente reunión tripartita mostrar la manera en que podría hallarse un equilibrio a nivel local para lograr dichas características de empleo en el sector en un contexto de formalidad.

- 51.** Además, los programas nacionales de empleo deberían adoptar nuevas tecnologías para facilitar la adecuación entre las vacantes y los solicitantes de empleo, con miras a reducir el desempleo friccional. Los Gobiernos deberían promover el diálogo social con el fin de recuperar el empleo perdido, y deberían contemplar una adaptación más flexible de las normas. Era preciso poner énfasis en la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y en su participación en el diseño de reformas laborales y económicas y de estrategias y políticas públicas encaminadas a promover la recuperación en el sector, en primer lugar recuperando los niveles registrados en 2019, y a continuación logrando un mayor crecimiento y promoviendo la formalización del sector, en caso necesario. Los Gobiernos también deberían promover el turismo en los países de destino a fin de maximizar la demanda, concretamente en los países cuyo crecimiento económico dependía en mayor grado del sector. La asistencia económica para revitalizar la infraestructura turística, desarrollar las competencias de cara a nuevas formas de turismo, y promover ciertos productos era un buen ejemplo de medidas que podrían impulsar la demanda. Otras necesidades importantes incluían garantizar una interconexión dinámica y adecuada entre infraestructura como las carreteras, los puertos y el transporte aéreo y determinados incentivos de política con miras a preservar el medio ambiente y desarrollar el turismo verde sostenible. Las herramientas digitales estaban desempeñando un papel importante al orientar al sector hacia la transformación estructural y las bajas emisiones de carbono. En relación con esto, los Gobiernos deberían proporcionar incentivos, incluidas medidas financieras e inversiones en tecnología digital, con objeto de promover la aplicación de políticas de sostenibilidad por el sector privado. También era necesario identificar las competencias necesarias en el mercado de trabajo, evaluar la disponibilidad de dichas competencias, y diseñar y coordinar programas de formación profesional con las organizaciones de empleadores, a fin de atender las futuras necesidades, inclusive a través de pasantías. Los Gobiernos deberían examinar asimismo las políticas migratorias y de visado, y promover mercados regionales para garantizar la disponibilidad de suficientes trabajadores.
- 52.** Los interlocutores sociales tenían un papel primordial que desempeñar en el diseño de políticas públicas que afectaran al sector del turismo, a través del diálogo social. Deberían participar en la adopción de protocolos de SST coherentes con objeto de cubrir toda la industria turística a nivel

nacional, regional e internacional. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tenían un papel vital que desempeñar en la adaptación de los sistemas de EFTP, formación continua y desarrollo de competencias de calidad con miras a proporcionar a las empresas del sector las competencias necesarias. Tal como se indicaba en las Conclusiones de la CIT de 2021 sobre las competencias y el aprendizaje permanente, la adaptación de los sistemas educativos era una responsabilidad compartida para todos los mandantes. Por último, los interlocutores sociales tenían un papel que desempeñar en la promoción de una cultura de cambio, y en particular de las nuevas tecnologías, a través de la difusión de conocimientos sobre el impacto positivo de la tecnología digital, con objeto de mejorar la comprensión y la confianza en dichas nuevas oportunidades.

- 53.** La OIT debería desempeñar un papel de liderazgo en el sistema internacional en la promoción de la recuperación económica y del empleo en el sector, también a través de la consolidación de la cooperación multilateral en el ámbito de la política social y de empleo. La OIT, en colaboración con otras organizaciones internacionales, debería compartir buenas prácticas y conocimientos, y realizar análisis de las lecciones aprendidas durante la pandemia. A fin de diseñar políticas públicas, programas y reglamentos adecuados que generaran empleos basados en los datos proporcionados por la Oficina, la OIT tenía un papel primordial que desempeñar al apoyar a los países en la formulación de políticas coordinadas de formación y de desarrollo de las competencias que vincularan las competencias emergentes en el sector con las diversas necesidades de las empresas turísticas. La OIT debería difundir buenas prácticas en relación con los empleos productivos, la mejora de la productividad, la inclusión, las cuestiones de género, la discapacidad y la seguridad ambiental. Asimismo, debería prestar asistencia técnica a los Gobiernos con miras a la formulación de políticas públicas adecuadas y de programas coordinados para el desarrollo de competencias destinados a las empresas y los empresarios que se centraran en la utilización de nuevas tecnologías. Además, debería elaborar y poner en práctica, apoyándose en un enfoque tripartito, un programa de comunicación y sensibilización para mejorar y consolidar la imagen del sector como uno de los creadores más dinámicos de oportunidades de empleo. Las actividades de la OIT destinadas a promover la recuperación en el sector deberían apoyarse en un llamamiento mundial a la acción y en una hoja de ruta para la acción a nivel nacional. También debería seguir promoviendo organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, independientes y eficientes que tuvieran las capacidades técnicas adecuadas y acceso a información pertinente.
- 54.** Un representante empleador de Singapur destacó que las competencias, el empleo y la tecnología eran fundamentales para hacer realidad el potencial del sector del turismo y lograr la recuperación y el crecimiento. En Singapur, se había elaborado un marco de competencias en cooperación con los asociados tripartitos y tres organismos gubernamentales, a saber, Singapore Tourism Board, SkillsFuture Singapore y Workforce Singapore, y a continuación este había sido apoyado por los asociados de la industria, incluidas las asociaciones comerciales y hoteleras. El marco de competencias se había elaborado en 2021 y se basaba en un análisis de las competencias disponibles y en aquellas que se requerirían para la recuperación y el futuro desarrollo del sector, haciendo particular referencia a la necesidad de atraer y retener a los trabajadores con competencias adecuadas, incluida la manera en que podrían rediseñarse los trabajos para ser más atractivos. Los sindicatos estaban preocupados por la supervivencia de los empleos en la industria. Había sido importante abordar las cuestiones de la productividad y las competencias, que eran de vital importancia para el futuro desarrollo de la industria.
- 55.** La Vicepresidenta trabajadora recordó que la base para las discusiones mantenidas en la reunión eran las Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, adoptadas en 2017, en las que se abordaban todas las cuestiones importantes. Además, la mayoría de las

principales cuestiones relativas al punto actual para la discusión ya se habían planteado en el punto 2. En lo tocante a los convenios fundamentales de la OIT, estaba claro que los Gobiernos tenían el deber de adoptar, aplicar y hacer respetar efectivamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través de la legislación nacional, y de asegurar su aplicación en todos los sectores. También revestía particular importancia centrarse en la aplicación de los Convenios núms. 190 y 155 y de las Recomendaciones que los complementaban, así como del Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172). Era esencial garantizar el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva de todos los trabajadores del sector, incluidos los ocupados en formas atípicas de empleo, los trabajadores estacionales y los trabajadores migrantes. La aplicación de los convenios fundamentales y el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva eran primordiales para hallar soluciones a muchos de los problemas planteados durante las discusiones. La OIT debería seguir promoviendo las Pautas de 2017 sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, por ejemplo, traduciéndolas a más idiomas, difundiéndolas más ampliamente, organizando reuniones a nivel regional y nacional, e impartiendo formación en cooperación con el Centro de Formación de la OIT en Turín. También debería realizarse una labor analítica adicional sobre la escasez de trabajadores en el sector.

56. La Vicepresidenta gubernamental instó a la OIT a seguir desarrollando la cooperación directa con la OMT y otras organizaciones que se dedicaban al ámbito del turismo a fin de abordar las cuestiones planteadas durante las discusiones. Uno de los principales problemas a los que se enfrentaba el sector era la gran magnitud de la economía informal. Tendría que ponerse énfasis en mejorar las competencias de los trabajadores del sector, y en este empeño la OIT, la OMT y el WTTC podrían desempeñar un papel importante. La OIT y la OMT podrían prestar además asistencia valiosa para promover la formalización en el sector. La formación para la adquisición de competencias y la formalización eran primordiales para ayudar a los trabajadores a incorporarse al sector, a hallar un trabajo decente y, por consiguiente, a permanecer en el sector, y también para la promoción del turismo sostenible. Era preciso reconocer que el turismo tenía una huella de carbono considerable. Por consiguiente, era importante reflexionar sobre el futuro desarrollo del turismo y promover sus formas más sostenibles y ecológicas, lo cual requeriría un análisis detenido del sector y reflexionar sobre la manera en que operaba, con miras a identificar ámbitos en los que podrían introducirse cambios positivos y mejoras. Lograr la transición del turismo de la economía informal a la economía formal contribuiría enormemente a abordar y resolver la mayoría de los otros problemas que encaraba el sector. Se acogerían con agrado el apoyo y la asistencia de la OIT a este respecto.
57. El Vicepresidente empleador, en respuesta a las cuestiones planteadas por la Vicepresidenta trabajadora, al tiempo que reconoció el trabajo y el análisis valiosos que se habían realizado antes de la pandemia, puso de relieve que ahora lo importante era tener en cuenta la existencia y el impacto de la pandemia, y centrarse en identificar orientaciones para la recuperación posterior a la misma en el sector, en vista del potencial de este último para el crecimiento económico y del empleo, y de su efecto dominó en otros sectores. La pandemia seguía teniendo repercusiones importantes en el turismo, y el sector no era el mismo que antes del inicio de la pandemia. La reunión no debería limitarse a reiterar orientaciones anteriores, sino que debería orientarse hacia el futuro y elaborar una hoja de ruta para la recuperación.
58. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, aunque sus repercusiones habían sido muy amplias, la COVID-19 no era la primera crisis que afectaba la economía, y no podía considerarse una justificación para cuestionar todo lo que se había acordado anteriormente y para buscar más flexibilidad. Las normas y directrices elaboradas antes de la pandemia constituían una base sólida en la que apoyarse para seguir progresando, concretamente a través de la mejora de las

relaciones laborales en el sector como una manera esencial de combatir la actividad informal y las formas atípicas e inseguras de empleo. En efecto, en lugar de rebajar las normas y de aumentar la flexibilidad, el fortalecimiento de las normas, las competencias y el diálogo social harían que la industria fuera más resiliente ante futuras crisis.

59. El Vicepresidente empleador señaló que el impacto de la pandemia actual no podía compararse con el de otras crisis. Además, la elaboración de mejores normas adaptadas era necesaria para la formalización del sector. Era preciso considerar el potencial del sector y las limitaciones a las que éste se enfrentaba para realizar su actividad, y concebir asimismo nuevas formas de empleo adaptadas a sus características específicas. No era adecuado calificar dichas modalidades de trabajo como formas atípicas de empleo. Las medidas propuestas deberían elaborarse con la participación de los interlocutores sociales y basarse en un análisis cabal del contexto en el que operaban las empresas del sector, teniendo en cuenta todas las dimensiones pertinentes.
60. Una consejera trabajadora recordó que, en lugar de «formas atípicas de empleo», el lenguaje adoptado en la reunión más reciente de la CIT eran «formas inseguras de trabajo». La aplicación de las directrices establecidas en las Pautas de 2017 podía proporcionar la base para una solución a la crisis mejorando la situación, no rebajando las normas. Sin embargo, debería utilizarse la terminología más reciente de la CIT.
61. El Vicepresidente empleador indicó que podría haber un problema conceptual con la utilización de la expresión «formas inseguras de empleo», que parecía incluir a los trabajadores vulnerables, los trabajadores desfavorecidos y determinados grupos de la economía informal, tales como los migrantes y otros trabajadores. Debería actuarse con cautela para no asociar automáticamente la inseguridad y la actividad informal con diversas formas de trabajo, ni con empleos formales que fueran flexibles. Las formas de empleo en los diversos países a menudo dependían de modalidades contractuales y de disposiciones legales que diferían entre los Estados Miembros de la OIT. Por consiguiente, debería realizarse un análisis de las diversas formas de trabajo que existían en los diferentes países, sin tratar de integrarlas en categorías estándar y de considerar que todas tenían las mismas características.

► IV. Examen del proyecto de conclusiones

62. La reunión nombró a cuatro representantes de cada grupo para que constituyeran un grupo de trabajo sobre las conclusiones, que se reunió la tarde del jueves 28 de abril de 2022 a fin de examinar el proyecto de conclusiones redactado por la Oficina sobre la base de las discusiones mantenidas los días anteriores. El grupo de trabajo pudo alcanzar un acuerdo sobre muchas de las conclusiones propuestas. Puso de relieve otras conclusiones sobre las cuales aún debía alcanzarse un acuerdo.
63. Los miembros del grupo de trabajo sobre las conclusiones fueron: miembros gubernamentales: Sra. Gabriela Jaramillo (Vicepresidenta, Ecuador), Sra. Tyesha Turner (Jamaica), Sr. Elias Amunyela (Namibia) y Sra. Milena Piasente (Italia), y consejeros gubernamentales: Sr. Felipe Nunes (Portugal) y Sr. Douglas Runyowa (Zimbabwe); miembros empleadores: Sr. Ignacio Eduardo Capurro (Vicepresidente), Sra. Ingrid Fraser, Sr. Stephen Yee Fook Keong y Sra. Inmaculada Benitos Hernández, y miembros trabajadores: Sra. Kerstin Howald (Vicepresidenta), Sra. Pilar Rato, Sra. Agnes Murithi y Sr. Collin Virgo.
64. En su sesión plenaria del viernes 29 de abril de 2022, la reunión limitó su discusión al proyecto de conclusiones establecido en el documento TMSRTS/2022/5 sobre el cual aún debía alcanzarse un acuerdo.

Retos y oportunidades para una recuperación sostenible y el trabajo decente

Párrafo 3 propuesto

65. Un consejero empleador indicó que, tras la celebración de consultas, se había alcanzado un acuerdo sobre el siguiente texto: «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 sostenibles, por la insuficiente fuerza de trabajo y la inadecuación de sus competencias, y por problemas de productividad».
66. En respuesta a un comentario de la Vicepresidenta trabajadora sobre la repetición de las expresiones «economía informal» y «prevalencia de la actividad informal», se acordó que la Oficina introduciría los cambios editoriales necesarios. Sobre la base de ese entendimiento, el párrafo fue aprobado, en su forma enmendada.

Párrafo 4 propuesto y nuevo párrafo 5 propuesto

67. La Vicepresidenta trabajadora indicó que, tras la celebración de consultas, se estaba considerando una propuesta para combinar los párrafos 4 y 5 y sustituir los dos párrafos propuestos. El nuevo texto se basaba en el párrafo 17 de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la CIT en 2021, adaptadas al contexto del turismo, y sería del siguiente tenor: «Son frecuentes las 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».
68. El Vicepresidente empleador propuso sustituir en el texto arriba mencionado las palabras «son frecuentes las» por «En el sector del turismo hay cada vez más formas de trabajo».
69. Así quedó acordado.

Párrafo 7 propuesto

70. La Vicepresidenta trabajadora indicó que se había alcanzado una solución de compromiso para: sustituir «la economía informal en la que llevan a cabo su actividad muchas empresas» por «en los sectores informales del sector turístico»; incluir «y tribales» después de «indígenas»; añadir las palabras «comunidades locales» después de «trabajadores migrantes y», e incluir después la expresión «, que a menudo tienen empleos informales u ocasionales». Propuso asimismo incluir las palabras «se han revertido».
71. Así quedó acordado.

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

Párrafo 12 propuesto

72. El secretario empleador recordó que, durante las discusiones mantenidas en el grupo de trabajo se había acordado utilizar la palabra «pertinentes» después de «normas internacionales del trabajo», en lugar de «ratificadas». No era adecuado utilizar el término «de conformidad con» normas que no se habían ratificado. Por consiguiente, «de conformidad con» debería sustituirse por «teniendo en cuenta».
73. La Vicepresidenta trabajadora prefería la expresión «de conformidad con» o, alternativamente, «en consonancia con». «De conformidad con» debería utilizarse indudablemente en relación con la legislación nacional.
74. La Vicepresidenta gubernamental apoyó el texto propuesto por los empleadores.
75. La Secretaria General, en respuesta a la solicitud de aclaración, confirmó que «de conformidad con» era una terminología más adecuada para hacer referencia a la legislación nacional, pero que «teniendo en cuenta» era una expresión más adecuada para las normas internacionales del trabajo que no se habían ratificado.
76. La Vicepresidenta trabajadora, a la luz de la aclaración anterior, aunque hubiera preferido «de conformidad con» las normas internacionales del trabajo pertinentes, señaló que podía aceptar «teniendo en cuenta».
77. Así quedó acordado.

Párrafo 14 propuesto

78. La Vicepresidenta trabajadora, al inicio del párrafo, propuso reflejar el lenguaje contenido en el apartado 17, b) propuesto. El principio del párrafo 14 propuesto rezaría, por lo tanto: «Deben instaurarse un entorno normativo y medidas...».
79. Así quedó acordado.

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

Párrafo 18 propuesto

80. El Vicepresidente empleador recordó su propuesta durante el grupo de trabajo de suprimir las palabras «incluidos los que tienen formas de trabajo inseguras e independientemente de su relación de trabajo». Recordó que se había acordado incluir el párrafo 18 propuesto antes del párrafo 17 propuesto.
81. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la supresión propuesta. Apoyó la adición propuesta por la representante gubernamental de las palabras «y los trabajadores de la economía informal».
82. Un representante gubernamental de Portugal señaló que «formas de trabajo inseguras» era un lenguaje acordado en el contexto de la OIT, tal como figuraba en las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo de 2021 y en 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 resiliente. Por consiguiente, el texto debería conservarse.

83. La Secretaria General señaló que la expresión «formas de trabajo inseguras» se utilizaba, entre otros lugares, en el párrafo 23, c) de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo de la CIT de 2021, y consideró que sería preferible no alejarse de la terminología de la OIT utilizada más recientemente.
84. El Vicepresidente empleador recordó que, aunque la expresión «formas de trabajo inseguras» se había utilizado en las Conclusiones de 2021 y en otros documentos de la OIT, no había sido retenida por reuniones sectoriales recientes de la OIT. Las especificidades de la protección de los trabajadores, por ejemplo, con respecto a los horarios de trabajo y al despido, variaban considerablemente entre los países, por lo que debería evitarse el uso de terminología general a este respecto. La expresión «formas de trabajo inseguras» aún no se había definido, era ambigua y solía reflejar una percepción negativa de los tipos de trabajo descritos. Podría haber diferentes tipos de empleo formal, especialmente en el turismo. Además, la terminología «formas de trabajo inseguras» ya se había utilizado en un contexto diferente en la CIT en 2021.
85. La Vicepresidenta trabajadora señaló que se habían utilizado otros términos en el pasado, tales como «trabajo precario» y «modalidades atípicas de empleo», pero que la última expresión acordada era «formas de trabajo inseguras».
86. Ante la incapacidad de alcanzar un acuerdo sobre la enmienda propuesta, se acordó retomar la discusión sobre el párrafo 18 propuesto una vez se hubieran resuelto las demás cuestiones relativas al proyecto de conclusiones.

Nuevo apartado tras el apartado 17, a) propuesto y el apartado 17, d) propuesto

87. Un consejero empleador recordó que la inclusión del nuevo apartado 17, b) propuesto estaba vinculada con la nueva formulación propuesta para el apartado 17, d) propuesto, en el que se suprimirían las palabras «la iniciativa empresarial». Sobre esta base, propuso la adopción de los dos apartados propuestos.
88. Así quedó acordado.

Apartado 17, e) propuesto

89. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la importancia del apartado propuesto. Señaló que, aunque prefería la expresión «salarios vitales», podría ser aceptable la expresión «salarios justos». También era importante conservar la referencia a «protección eficaz con miras a crear un ambiente de trabajo seguro y saludable».
90. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la importancia del apartado propuesto. Propuso utilizar la expresión «una remuneración adecuada» en lugar de «salarios vitales» o «salarios justos». También consideró que el apartado estaría más centrado con la supresión de las palabras «independientemente de la naturaleza de su situación laboral, o de las relaciones de trabajo».
91. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo con la utilización de «salarios justos», pero también consideró que el apartado estaría más centrado con la supresión de todas las palabras después de «acoso».
92. La Vicepresidenta trabajadora indicó que podría estar de acuerdo con la supresión de las palabras después de «acoso», pero que el texto original debería conservarse para el resto del apartado,

incluida la referencia a «salarios justos» y a «protección eficaz con miras a crear un medio ambiente de trabajo seguro y saludable».

93. El Vicepresidente empleador, tras la celebración de nuevas discusiones y consultas, señaló que podría estar de acuerdo con la expresión «salarios justos», a condición de que se conservara «proporcionar» en lugar de «garantizar».
94. Un consejero empleador indicó que la referencia propuesta a «y una protección eficaz con miras a crear un ambiente de trabajo seguro y saludable» planteaba cuestiones delicadas, en particular en vista de la discusión que tendría lugar en la siguiente reunión de la CIT sobre el reconocimiento de la SST como un derecho laboral fundamental. Las conclusiones de dicha discusión no deberían anticiparse en la presente reunión.
95. La Secretaria General, a la luz de la discusión que se celebraría sobre la SST en la siguiente reunión de la Conferencia, se preguntó si la reunión podría aceptar el texto «velar por que se proporcionen salarios justos, condiciones de trabajo decentes y seguridad y salud, y proteger a todos los trabajadores de la violencia y el acoso».
96. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el texto propuesto sería aceptable con la inclusión de las palabras «en el trabajo» después de «seguridad y salud».
97. Así fue acordado.

Apartado 17, h) propuesto

98. El Vicepresidente empleador señaló que el apartado cubría un tema muy delicado y que, con dificultad, los empleadores habían preparado un texto para que sustituyera el apartado propuesto, que rezaría así: «teniendo en cuenta la situación particular del trabajo en el sector del turismo, asegurar que se promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida privada mediante limitaciones de tiempo, y asegurar que se respeten las normas internacionales ratificadas, así como la legislación nacional y los acuerdos sobre el tiempo de trabajo, incluidos los convenios colectivos, según proceda».
99. La Vicepresidenta gubernamental expresó su acuerdo con el texto propuesto.
100. La Vicepresidenta trabajadora propuso algunas modificaciones al texto propuesto. Las palabras «y se respete» deberían añadirse después de «se promueva», y deberían suprimirse las palabras «y los acuerdos sobre el tiempo de trabajo, incluidos».
101. El Vicepresidente empleador señaló que, en un espíritu de compromiso, podría estar de acuerdo con la inclusión de las palabras «y se respete». Sin embargo, la referencia a «acuerdos sobre el tiempo de trabajo» debería conservarse. En respuesta a una solicitud de aclaración por la Vicepresidenta trabajadora, señaló que los acuerdos sobre el tiempo de trabajo eran acuerdos previstos en la legislación nacional que no se concluían necesariamente por conducto de la negociación colectiva, sino mediante otras formas de negociación.
102. Una consejera trabajadora recordó que había tres niveles principales de reglamentación de las cuestiones laborales, a saber, las normas internacionales del trabajo, la legislación nacional y los convenios colectivos. Las normas internacionales del trabajo no promovían la negociación individual, que podría tener lugar para refinar cuestiones establecidas en los convenios colectivos. Por consiguiente, debería conservarse una triple estructura en el texto, consistente en las normas internacionales del trabajo, la legislación nacional y los convenios colectivos.
103. El Vicepresidente empleador puso énfasis en que debían tenerse en cuenta tanto los convenios colectivos como otras formas de acuerdos negociados, especialmente un sector con tanta diversidad como el turismo. Allí donde existía la negociación colectiva, esta prevalecía claramente,

pero también existían otros niveles de negociación tanto dentro como fuera del marco de negociación colectiva. La intención del texto propuesto era cubrir todas las formas existentes de reglamentación del horario de trabajo.

- 104.** La Secretaria General, en respuesta a una solicitud de aclaración, señaló que nadie estaba cuestionando los conceptos de negociación colectiva y de diálogo social. En el contexto más amplio de las conclusiones propuestas, podía observarse que se estaban realizando llamamientos para que tuviera lugar un diálogo social eficaz basado en la libertad sindical y en la negociación colectiva, y para que se estableciera un entorno propicio para las empresas sostenibles, la sostenibilidad ambiental, la igualdad y la no discriminación, todas ellas apuntaladas por las normas internacionales del trabajo, la legislación nacional y la negociación colectiva. Como ese ya era el contexto de las conclusiones propuestas en su conjunto, tal vez no fuera necesario especificar más aún dichos conceptos en el apartado actual propuesto, que por lo tanto podría rezar simplemente: «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 del turismo, y».
- 105.** Así quedó acordado.

Nuevos apartados 20, c) y d) propuestos

- 106.** Un consejero empleador, tras la celebración de consultas, propuso un nuevo texto para el nuevo apartado 20, c) propuesto, que rezaría como sigue: «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».
- 107.** La Secretaria General pidió que se aclarara el significado del término «modelo». Tal vez no fuera adecuado que la Oficina produjera un documento de este tipo sin pasar por los procesos normales de consulta y coordinación con los mandantes, aunque tal vez podría considerarse como una herramienta para orientar un foro tripartito.
- 108.** Así quedó acordado. También se acordó incorporar el nuevo apartado 20, c) propuesto en el apartado 20, d) propuesto, que se centraba en la elaboración de estadísticas e investigaciones y en la difusión de buenas prácticas y datos.

Apartado 20, d) propuesto

- 109.** Un consejero empleador propuso sustituir las palabras «, así como de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales» por las palabras «, así como de otros documentos conexos de la OIT». El Vicepresidente empleador añadió que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales estaba incluida en el anexo, y no sería adecuado centrarse en un documento particular en el apartado propuesto. Un texto alternativo podría ser «, así como de otras orientaciones incluidas en el anexo».
- 110.** La Vicepresidenta gubernamental, señalando que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se mencionaba en el anexo, indicó que podría estar de acuerdo con hacer referencia a las orientaciones contenidas en el anexo.
- 111.** La Vicepresidenta trabajadora destacó la importancia de la aplicación y el seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el sector del turismo. Aunque hubiera querido que se incluyera una referencia específica a esta Declaración en el apartado propuesto, no se opondría al texto propuesto.

112. Así quedó acordado.

Apartado 20, f) propuesto

113. Un consejero empleador propuso añadir, después de las palabras «promover la cooperación internacional», las palabras «empleando todos los medios de acción pertinentes», que sustituirían la adición propuesta, al final del apartado, de las palabras «y convocar un foro tripartito con esas organizaciones para debatir sobre el futuro del trabajo en el turismo». El nuevo texto propuesto concedería a la Oficina un mayor margen para emplear los medios de acción adecuados.

114. Así quedó acordado.

► V. Adopción de las conclusiones

115. Antes de adoptar las conclusiones, la Reunión abordó el apartado 18, que había quedado pendiente. Sin embargo, en lo que respecta a la tercera sección, «Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del trabajo y sus Miembros», el Vicepresidente empleador indicó que su Grupo no podía apoyar la adopción de la sección si se conservaban las palabras «incluidos los que tienen formas de trabajo inseguras e» en el texto del párrafo 18 propuesto. Recordó que el Grupo de los Empleadores había propuesto suprimir dichas palabras.

116. Una consejera trabajadora lamentó profundamente la oposición del Grupo de los Empleadores a aceptar el texto que había sido apoyado por la CIT en 2021, y pidió a la Secretaría que aclarara el procedimiento que debía seguirse.

117. La Secretaria General explicó que, de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de las Reuniones Técnicas, «Las decisiones se adoptarán por consenso, salvo cuando el Reglamento aplicable disponga que solo pueden adoptarse por votación nominal. Los representantes o expertos pondrán todo su empeño en alcanzar un acuerdo que sea de aceptación general, de modo que las decisiones puedan adoptarse sin objeciones formales». Por lo tanto, estaba claro que el consenso era la norma en las reuniones técnicas.

118. La representante del Consejero Jurídico explicó asimismo que, si no había consenso acerca de la supresión propuesta de las palabras «incluidos los que tienen formas de trabajo inseguras e», la supresión propuesta no se adoptaría, y las palabras permanecerían en el texto. Sin embargo, tendría que haber entonces un consenso para la adopción del párrafo en su conjunto y de las conclusiones en su conjunto, en su forma enmendada durante la discusión.

119. La reunión entabló una discusión, durante la cual se puso de manifiesto el firme apoyo a la adopción de las conclusiones por la reunión y que, a pesar del apoyo del Grupo de los Trabajadores y del Grupo Gubernamental para la inclusión, en el párrafo 18 propuesto, de las palabras «incluidos los que tienen formas de trabajo inseguras e», el Grupo de los Empleadores no podía apoyar el texto final si estas palabras se conservaban reiterando que no podía convalidar que se relacione el término "formas inseguras de trabajo" con modalidades de trabajo dinámicas o flexibles concebidas dentro de la formalidad laboral". A la luz de la discusión, la Presidenta propuso que, en aras de un resultado positivo de la reunión, las ocho palabras en cuestión deberían suprimirse del párrafo 18 propuesto.

120. Una consejera trabajadora lamentó profundamente que la reunión se hubiera encontrado en una situación tan difícil y que no hubiera sido posible adoptar un documento que fuera coherente con las conclusiones adoptadas por la CIT en 2021. Era de vital importancia que, cuando la Oficina

centrara su atención en el sector del turismo, tuviera plenamente en cuenta el gran número de trabajadores del sector que tenían formas de trabajo inseguras, incluidos los que tenían empleos precarios e informales, los que trabajaban más de ocho horas al día, aquellos cuyas condiciones de trabajo eran peligrosas y aquellos que no sabían si estarían trabajando de un día para otro. La realidad no podía ocultarse. Las palabras «los que tienen formas de trabajo inseguras» hacían referencia a personas reales con necesidades reales. Por lo tanto, era de lamentar que no hubiera sido posible alcanzar un consenso sobre este punto. Sin embargo, en aras del logro de un resultado positivo de la reunión, la oradora señaló que podría estar de acuerdo con la propuesta de la Presidenta.

121. Un portavoz gubernamental, a pesar de estar a favor de conservar la referencia a los trabajadores con formas de trabajo inseguras, también podía aceptar la propuesta de la Presidenta como un camino a seguir. Hablando en nombre del Gobierno de Portugal, indicó que también habría preferido la conservación de la referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el apartado 20, d) propuesto.
122. A la luz de lo anterior, la reunión estuvo de acuerdo en suprimir las palabras «incluidos los que tienen formas de trabajo inseguras e» en el párrafo 18 propuesto, y adoptó las conclusiones de la Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, en su versión enmendada.

► VI. Clausura de la reunión

123. El Vicepresidente empleador señaló que la reunión había logrado resultados importantes, aunque hubiera habido algunos desacuerdos durante sus labores. Las recomendaciones formuladas en las conclusiones eran importantes para la recuperación en el sector.
124. La Vicepresidenta trabajadora puso énfasis en que revestía particular importancia que la OIT prosiguiera su labor en circunstancias tan complejas. Acogió con agrado las conclusiones y confió en que proporcionarían orientaciones valiosas para la futura labor de aquellos que participaban en el sector, concretamente acerca de los motivos de la escasez de mano de obra en el turismo.
125. La Vicepresidenta gubernamental confió en que las conclusiones tripartitas servirían de inspiración para la recuperación sostenible en el sector del turismo.
126. La Presidenta señaló que las conclusiones reconocían el papel esencial que el turismo desempeñaba, no solo al impulsar el crecimiento económico, sino también en términos de contribuir a la inclusión social y al empoderamiento económico de las mujeres, los jóvenes y los trabajadores en situaciones vulnerables. La reunión también había puesto de relieve la manera en que el sector podría contribuir a una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental, así como los retos en materia de trabajo decente que debían encararse con miras a aprovechar plenamente su potencial para la creación de empleo y el desarrollo económico. Los retos que se planteaban en el sector incluían altos niveles de actividad informal, déficits de protección social, retos relacionados con la SST y cuestiones emergentes relativas con la brecha de competencias y la inadecuación de las mismas en un sector que evolucionaba rápidamente. Una transición progresiva hacia la actividad formal y la extensión de la protección social deberían contribuir a reducir los déficits de trabajo decente en el sector. En particular, la reunión había puesto énfasis en que el diálogo social, basado en el respeto de la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, era una base importante para la recuperación inclusiva en el sector. Las conclusiones adoptadas proporcionarían orientaciones importantes para la acción en el sector a nivel nacional, regional e internacional. Declaró clausurada la reunión.