

Indicadores
HJLR



HOTELES LABORALMENTE RESPONSABLES

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Proyecto piloto financiado por



UGT



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo



1.1. Aplicación de convenios sectoriales o convenios de empresa similares

Todos los establecimientos hoteleros deben aplicar los convenios sectoriales de referencia.



1.2. Libertad sindical

Que no existan resoluciones o sentencias firmes sobre vulneración de la libertad sindical durante los últimos 3 años.



1.3. Representación sindical e información y consulta

Existencia de representación sindical y/o canales de información establecidos para el personal de acuerdo con la normativa vigente.



1.4. Plazos de aviso mínimo sobre los cambios operacionales

Cantidad de tiempo de aviso que se suele dar a personas trabajadoras antes de la aplicación de cambios operacionales que puedan afectarles.



2.1. Definición de puestos de trabajo

Descripción clara y actualizada de cada puesto de trabajo incluyendo las competencias y condiciones específicas de cada uno de ellos, así como un organigrama.



2.2. Personal indefinido

Proporción de personal contratado durante los últimos 3 años de forma indefinida sobre el total. Se valorará el porcentaje de personal indefinido (no fijo discontinuo) en empresas de apertura permanente.



2.3. Personal a tiempo completo

Proporción de contratos a tiempo completo sobre el total de contratos durante los últimos 3 años.



2.4. Adecuación del perfil formativo del personal

Porcentaje de personal contratado con formación o experiencia demostrable en el ámbito de hostelería y turismo relacionada con el puesto de trabajo que desarrolla.



2.5. Adecuación de las tareas desarrolladas con las recogidas en el contrato

Adecuación de las tareas y funciones a desempeñar en la empresa con la categoría profesional del puesto de trabajo asignado/acordado en el contrato.



2.6. Contrataciones de nuevo personal y su rotación

Tasa de rotación del personal durante los últimos 3 años



2.7. Prestaciones a las personas trabajadoras en función del tipo de contrato y jornada laboral

Prestaciones socioeconómicas que son habituales para el personal con contrato indefinido y que no lo son para aquel con contrato temporal.



3.1. Responsables en materia de prevención

Existencia de personal delegado de prevención o comités de seguridad y salud.



3.2. Planes y medidas preventivas de seguridad y salud

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en esta materia, que debe alcanzarse a partir de la prevención de riesgos laborales.



3.3. Incapacidad temporal por enfermedades profesionales

Porcentaje de casos con resolución calificada como incapacidad temporal derivada del puesto de trabajo durante los últimos 3 años.



3.4. Siniestralidad laboral

Porcentajes de accidentes de trabajo registrados durante los últimos 3 años sobre el total de la plantilla.



3.5. Incapacidad permanente por enfermedades profesionales o siniestralidad laboral

Porcentaje de casos de incapacidad permanente derivada de enfermedades profesionales o siniestralidad laboral durante los últimos cinco años.



4.1. Plan de formación y de desarrollo profesional

La existencia de un plan de formación que prevea además de las acciones formativas, un estudio de las necesidades formativas y una evaluación de la formación recibida por el personal.



4.2. Tasa de formación media

Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación sobre el total.



4.3. Control de evaluación de desempeño

Existencia de un sistema de evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras según la definición de puestos de trabajo realizada por la empresa.



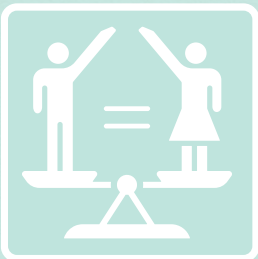
5.1. Medidas/plan de igualdad

Existencia de un plan o medidas de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa.



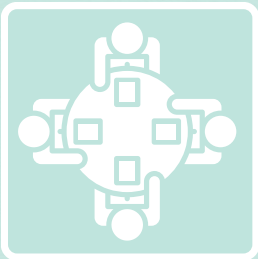
5.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres

Porcentaje de brecha del salario total medio de las mujeres con respecto al de los hombres. Fórmula: $(\text{salario total medio de hombres} - \text{salario total medio de mujeres}) / (\text{salario total medio de hombres}) * 100$.



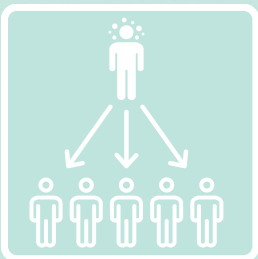
5.3. Composición general de plantilla por sexo

Distribución del porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla de la empresa.



5.4. Composición de la plantilla directiva por sexo

Desglose del número de trabajadores y trabajadoras por género que ocupan los puestos de mayor nivel jerárquico en la empresa.



5.5. Distribución del personal por sexo y tipo de contrato

Desglose del personal empleado en la empresa por sexo y tipo de contrato, diferenciando entre el contrato indefinido - no fijo discontinuo y el indefinido - fijo discontinuo.



5.6. Distribución del personal por sexo y tipo de jornada

Desglose del personal empleado en la empresa por sexo y tipo jornada, diferenciando entre la jornada completa y la jornada parcial. Se valorará el porcentaje de mujeres con jornada completa sobre el total de la plantilla.



6.1. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Existencia de medidas de conciliación de la vida personal y laboral.



6.2. Diversidad e igualdad de oportunidades

Porcentaje de personas con discapacidad contratadas sobre el total de la plantilla.



6.3. Retribución máxima sobre la mediana

Ratio salario máximo sobre mediana salarial de la plantilla (salario por hora incluidos los complementos).



6.4. Retribución máxima sobre mínima

Ratio salario máximo sobre el salario bruto más bajo de la plantilla.