CCOO servicios

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DEL TURISMO EN ESPAÑA

AÑO 2021

Índice

Introducción. Por un modelo turístico sostenible desde un punto de vista integral	**2**
La importancia del turismo para la economía y el empleo	**4**
Indicadores de la actividad económica del turismo. Datos coyuntura turística año 2021	**7**
Datos afiliación a la Seguridad Social. Total España.	**9**
Datos EPA en hostelería 4º trimestre 2021. Total España.	**10**
Negociación Colectiva en hostelería. Informe de Negociación Colectiva de hostelería y actividad turística 2021-2022	**12**
Resumen de situación de los convenios colectivos en el sector de hostelería	**12**
Convenio Nacional de Colectividades	**16**
Convenios de Restauración moderna	**16**
Paradores de Turismo	**16**
2021. Negociación del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería	**17**
Decálogo de ejes de actuación Negociación colectiva 2022 en la Hostelería	**18**
A modo de conclusión: Es el momento	**20**

Introducción. Por un modelo turístico sostenible desde un punto de vista integral

CCOO apuesta, ahora más que nunca, por una transición justa para la industria turística española, que abogue por la transformación hacia un modelo sostenible y de mayor valor añadido, basado en la proximidad, la digitalización como motor para aumentar el tamaño de las pymes, el equilibrio social, económico y medioambiental, la generación de nuevos yacimientos de empleo fomentando la calidad y estabilidad del mismo, la formación y el relevo intergeneracional.

Por todo, desde CCOO entendemos que los fondos europeos son una oportunidad para hacer un cambio estructural en nuestro modelo turístico que sirva para implementar un nuevo Modelo Turístico en nuestro país, un modelo sostenible desde un punto de vista integral (sostenibilidad económica, social, medioambiental y laboral), así como para Impulsar la I+D+i+E+F. Para ello es necesario impulsar la implantación de nuevas tecnologías y la adaptación a los actuales procesos de digitalización en los destinos turísticos, que mejoren la captación y la satisfacción de los segmentos de turistas más deseados; que faciliten avances en diversos ámbitos transversales de la gestión municipal para mejorar la experiencia turística integral con el objetivo de crear nuevos yacimientos de empleo de calidad y de aumentar la productividad, la calidad y el valor añadido, potenciando la "Marca España" como destino seguro y eficiente y como modelo de calidad social y laboralmente responsable.

Sin duda otro de los grandes objetivos de la industria turística mundial y de la española en particular, deber ser la reducción de las emisiones de carbono derivadas del turismo. Y para ello hace falta una mayor cooperación entre los sectores del transporte y del turismo, para que la actividad turística se trasforme y participe en la acción climática. Resulta necesario incrementar los esfuerzos y los gobiernos deben alinear sus políticas para que, a nivel internacional, podamos trabajar de manera colectiva. Ahora corresponde al sector turístico, y especialmente a los responsables públicos en materia de turismo, utilizar con eficiencia el conocimiento y la información de que dispone sobre el sector y garantizar que éste tenga un papel protagonista en los planes de actuación para afrontar la emergencia climática.

A su vez, resulta también importante retomar y/o poner en marcha un gran plan nacional de recuperación de destinos turísticos maduros, aspecto en que esperamos y confiamos que se lleven a cabo en coordinación entre el Gobierno Central y las Comunidades Autónomas, planes de reconversión con inversiones público-privadas en esos destinos turísticos ya maduros.

Otro de los objetivos deben ser los planes de jubilación anticipada para los trabajadores de mayor edad y con mucha antigüedad en sus puestos de trabajo, así como alcanzar el consenso en los expedientes de suspensiones debidos a las obras. Porque se ha demostrado el éxito de estos procesos, asumiendo notables inversiones individuales con grandes efectos transformadores en destinos como Mallorca e Ibiza, por ejemplo, y algunos otros destinos turísticos como la Costa del Sol.

En ese sentido las Comunidades Autónomas, que tienen la mayoría de las competencias turísticas y que van a gestionar una gran parte de los recursos de los fondos europeos, deben emplearse en proyectos trasformadores, incluyendo cambios en las leyes de turismo autonómicas en la línea de "Ley Turística de les Illes Balears", que CCOO valoramos de manera positiva ya que hay una firme

apuesta por la sostenibilidad, no solo en lo que respecta a la vertiente económica sino también en los aspectos laborales, porque contempla mejoras para las personas trabajadoras y obligará a adoptar las medidas medioambientales de ahorro energético y de control de residuos que ayudarán a la transformación del modelo productivo para fortalecer el sector desde la sostenibilidad laboral, social y medioambiental, tal y como venimos reclamando desde CCOO. Uno de los aspectos más importantes es la inclusión de las reivindicaciones del sindicato que llevamos muchos años poniendo sobre la mesa, como son la implantación de camas elevables para facilitar la labor a las camareras de piso y elaboración de por parte de Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral de les Illes Balears (IBASSAL) de un estudio sobre cargas de trabajo. A su vez se van a contemplar las temperaturas en el departamento de cocina y en general todo lo relacionado con la salud laboral y la prevención de riesgos para los trabajadores y trabajadoras del sector, con el fin de que tengan mejores condiciones de salud y seguridad.

Otras de las transiciones que tiene que llevar la industria turística española, la transición energética, será clave en la transformación del sector. En ese sentido cabe resaltar el proyecto turístico de Canarias en el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO (ISTAS-CCOO), que explorará las posibilidades de generación de empleo en el cambio de modelo energético y en una perspectiva de transformación del sector turístico del Archipiélago de Canarias se enfrenta en los próximos años a una compleja y necesaria transición energética en la que el sector turístico, uno de los principales motores económicos de la región, tendrá un papel clave. Esta compleja transición será el objeto de estudio de un nuevo proyecto recién lanzado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO (ISTAS-CCOO) que explorará las posibilidades para el empleo que puede suponer la reconversión hacia energías renovables en el archipiélago.

En definitiva, CCOO proponemos un modelo de desarrollo de una industria turística de calidad que debe concebirse desde la actuación pública concertada con la diversidad de la iniciativa privada; una actuación en la que las administraciones autonómicas y locales puedan coordinar y dar racionalidad al desarrollo económico, ecológico y social de sus territorios y poblaciones, para hacer del turismo un motor de nuestra economía que sirva de palanca para el cambio hacia un nuevo modelo productivo y que ponga la economía al servicio de las personas, en condiciones de igualdad, derechos, bienestar y sostenibilidad ambiental.

La importancia del turismo para la economía y el empleo

El turismo, uno de los grandes sectores de la economía española en términos de su aportación al PIB nacional, sufrió intensamente en 2020 la crisis sanitaria derivada de la Covid19 y las limitaciones a la actividad turística que la gestión de la misma obligó a adoptar a los gobiernos de todo el mundo. En consecuencia, el turismo, que representó en 2019 un 12,4% de aportación al PIB total de la economía española, o un 12,7% en términos de empleo en las ramas turísticas sobre el sector total, vio caer su peso específico hasta el 5,5% del PIB, lo que supone un volumen de 61.406 millones de euros y el 11,8% del empleo total, en 2020, alcanzando los 2,23 millones de puestos de trabajo. Todo ello a pesar que las variables turísticas en el año 2020 comenzaron con una tendencia alcista los dos primeros meses, parándose en seco cuando en el mes de marzo llegó el coronavirus, donde la Industria Turística Española a nivel general y en particular la Hostelería, se ha visto mucho más afectada por la pandemia de la COVID-19 que los demás los sectores de la producción. A ello es debida la caída de la actividad y del empleo.

En ese sentido, durante el año 2020 y 2021 la negociación colectiva sectorial en la Hostelería ha venido marcada también por la pandemia. Factor a tener en cuenta es que la actual coyuntura ha sido poco favorable para que la negociación de convenios colectivos resulte conveniente a los intereses y necesidades de los trabajadores y trabajadoras. En el año 2021 hemos tenido luces y sombras en la actividad turística y el empleo, por las distintas olas y cepas que hemos tenido que sufrir por la pandemia. A pesar de ello se está viendo una clara recuperación sobre todo del turismo nacional, muy especialmente en verano, como se puede comprobar en el conjunto de las principales variables turísticas. En cuanto a las previsiones de cara al año 2022 tras cerca de dos años de pandemia desde el inicio de la crisis sanitaria, los diferentes agentes del sector turístico y hostelero parecen coincidir en que los peores escenarios turísticos pueden haber pasado, gracias a los elevados niveles de vacunación en España y Europa, incluso teniendo en cuenta la evolución e impacto sanitario de la variante Ómicron o el clima de tensión y derivadas de la invasión de Ucrania.

Durante el año 2020, debido a la crisis sanitaria y al cierre de establecimientos, ha quedado marcado si cabe aún más el papel central y estratégico del turismo en el sistema económico español y como motor del mercado laboral. Además, es un sector con una alta transversalidad debido a su efecto de arrastre sobre el resto de actividades productivas. En consecuencia, se ha constatado que el gasto turístico se ha visto reducido un 74% por esta crisis, pasando de 84.536 millones de € en 2019 a solo 22.050 millones de € en 2020.

A pesar de los evidentes indicadores de recuperación de la actividad económica en el sector durante el pasado año 2021 los últimos datos disponibles indican que al cierre del mes de diciembre se cuantificaban 2.300.865 trabajadoras y trabajadores afiliados en Seguridad Social vinculados al turismo, constatando un mes más una tendencia positiva que se inició en el mes de junio con la campaña de verano y que cierra el año con un aumento interanual del 11,3%, es decir 233.160 afiliaciones más, dejando su peso específico actual en el 11,9% del total de afiliación en el conjunto de la economía española en diciembre 2021.

De ese total, la actividad principal es la hostelería, que aglutina el 65,2% de la afiliación en el sector turístico (1.499.381 personas) y de ellas el 79% son personal asalariado y el 21% están afiliados en el REA. El 32,4% restante, 746.987 personas, están afiliadas en otras actividades turísticas (transporte, alquiler de vehículos, actividades deportivas, recreativas, culturales…). El 2,4% (54.497 personas afiliadas) son personal de agencias de viaje, que es la actividad turística que más ha sufrido con la crisis sanitaria, ya que a pesar de los indicios de recuperación para el sector en este último año, este segmento ha continuado perdiendo empleo con una tasa de variación interanual de -1,4% (-3,5% en personal asalariado).

Sin embargo la recuperación de la actividad deja aún contabilizadas más de 36mil personas trabajadoras en la hostelería, que todavía se encuentran en situación de ERTE al cierre del año 2021 (15.579 personas en servicios de alojamiento y 20.998 en servicios de restauración); casi 10mil entre las que trabajan en los servicios de transporte (3.246 en transporte terrestre, 3.599 en aéreo, 220 en marítimo y 2.516 en actividades anejas al transporte); y más de 12mil aún entre las que desempeñan su labor en las agencias de viaje (12.193 personas).

Estos datos ponen de manifiesto la importancia del sector turístico para el desarrollo económico y social del país. Sin embargo y a pesar de que este segmento de actividad económica emplee a más de 2,5 millones de trabajadores y trabajadoras en España, el carácter estratégico del mismo no se traduce en el reconocimiento de unas condiciones laborales justas para las personas que desempeñan en él su labor profesional. El sector presenta unas condiciones laborales marcadas por la precariedad, en términos de inestabilidad en el empleo, con una gran presencia de contratos temporales y jornadas parciales, dificultad de acceso a programas y planes de formación continua, salarios y niveles de cualificación por debajo de la media, externalización, etc.

Porque mientras que el salario medio en España se cifró en 2.039€ brutos mensuales en 2020, en la hostelería, como principal grupo de actividad en el sector del turismo, ese salario se cifró en 1.119€ y además sufrió una reducción de casi el 15% en el año de la pandemia. Además, la hostelería presenta tasas de temporalidad y de empleo a tiempo parcial que superan el 30%, aún más elevadas en el caso de las mujeres que trabajan en este sector y la recuperación de la crisis Covid19 iniciada en 2021 está empeorando aún más la calidad del empleo en hostelería, registrándose en el cuarto trimestre del año un 34% de tasa de empleo temporal (36% para las mujeres) y un 34% de empleo a tiempo parcial (43% para las mujeres); frente a una tasa media del 24% de temporalidad (25% para las mujeres) y del 17% de empleo a tiempo parcial (28% para las mujeres) en el conjunto de la economía. Estas prácticas de precarización laboral que se dan en la hostelería, sin estar generalizadas, son un hecho que trasciende a la sociedad en general, porque además del perjuicio que suponen para las trabajadoras y trabajadores del sector, empañan la imagen del mismo y dificultan la construcción y reforzamiento del modelo social en España.

A partir de esta realidad, CCOO Servicios establecemos una propuesta de actuación para el sector turístico, un sector productivo constituido por actividades económicas muy heterogéneas (alojamiento, restauración, transporte…), que está integrado mayoritariamente por un tejido empresarial conformado por pequeñas empresas y que se encuentra sometido a una demanda estacional irregular que condiciona inexorablemente la gestión de las personas que trabajan en él.

Estos condicionantes hacen que el sector se perciba por la sociedad como un mercado de trabajo con un elevado índice de rotación de personal, que genera un empleo precario y al que acuden mayoritariamente personas trabajadoras de forma transitoria y a veces con escasa formación,

que conciben el empleo en turismo solamente como un puente hacia el trabajo en otros sectores productivos y que muestran cierto grado de insatisfacción en el desempeño del trabajo. Se perciben unas relativamente duras condiciones laborales respecto a las jornadas de trabajo y las condiciones de remuneración y un desprestigio social del sector a pesar de su importancia macroeconómica en España.

Sin embargo el turismo es un sector productivo con una gran fortaleza frente a otros: facilita la incorporación al mercado de trabajo de colectivos con dificultades de inserción laboral (jóvenes, mayores de 45 años, personal con baja cualificación, mujeres) porque permite compatibilizar el desempeño de un puesto de trabajo con otras actividades personales como la formación o el empleo en otras ocupaciones.

Además, la actual transformación del sector turístico con la profesionalización y digitalización del negocio, está haciendo emerger nuevos perfiles profesionales con alta cualificación, principalmente en las empresas de mayor tamaño y en las más internacionalizadas.

Estas circunstancias conducen a que las empresas del sector no dispongan en su mayoría de sistemas de gestión profesionalizada de los recursos humanos, haciendo que la rotación se establezca en el sector como un elemento definitorio de las relaciones laborales. La gestión de personal es por todo ello compleja y las empresas intentan optimizar sus plantillas acudiendo simplemente a fórmulas de contratación temporal y con jornadas a tiempo parcial, para afrontar una demanda estacional y un personal sin deseo de permanencia en el sector.

En estos momentos en los que la actividad económica del sector muestra que la crisis va quedando atrás, ofreciendo datos de rentabilidad y de generación de empleo que evolucionan en sendas alcistas, es necesario que el sector mejore su imagen como empleador para conseguir avanzar en la estabilidad del empleo, mejorar la cualificación de las personas que trabajan en él y fijar unas condiciones laborales adecuadas para la externalización de actividades en el marco de la negociación colectiva como parte del diálogo social, para evitar situaciones de conflictividad laboral como las vividas en los últimos tiempos con el colectivo de las camareras de pisos, y en general en la negociación colectiva sectorial.

Indicadores de la actividad económica del turismo. Datos coyuntura turística año 2021

La coyuntura turística española ha tenido este año 2021 un comportamiento mucho más positivo que el año anterior. La vacunación a gran parte de la población española y el fin de las restricciones como consecuencia de la misma, han hecho que la gente se anime a viajar y que lo hayan hecho de una forma mayoritaria dentro del territorio nacional, aunque a final de año esta recuperación ha vuelto a ralentizarse. Es evidente que estas cifras de reactivación del turismo nacional y los altos niveles de ocupación que hemos tenido por el buen ritmo de vacunación en España y Europa, junto con la progresiva eliminación de restricciones para la movilidad europea y con muchos países del mundo, muestran que el mercado turístico internacional se ha recuperado un poco en el año 2021, pero las políticas que se deben llevar a cabo para cumplir los objetivos continúan siendo la prudencia, la vacunación activa y el cumplimiento de los protocolos de seguridad.

El año 2021 finaliza con un incremento del 74,85% en la cifra de visitantes con respecto al año anterior; del 86,86% en pernoctaciones y del 46,63% en el empleo. Si lo comparamos con el año 2019 observamos que aún estamos lejos de aquellas cifras en cómputo anual (mucho más cerca en el periodo estival), porque la cifra de visitantes es aún un 44,35% menos y las pernoctaciones caen casi a la mitad (49,82%), aunque en ambos casos la bajada es menor entre los residentes que entre los extranjeros, y el empleo se deja un 30% con respecto al que había en 2019.

COYUNTURA TURÍSTICA ESPAÑA 2019-2020-2021						
AÑO	GRADO OCUPACIÓN			ESTANCIA MEDIA		
	PZAS	PZAS F/S	HABIT.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.
TOTAL 2020	26,48	29,41	31,55	2,67	2,16	3,77
TOTAL 2021	43,33	49,38	49,01	2,85	2,26	4,02
DIFERENCIA	16,85	19,97	17,46	0,18	0,10	0,25
PORCENTAJE	63,64%	67,88%	55,34%	6,87%	4,57%	6,56%
TOTAL 2019	59,91	65,10	65,76	3,15	2,27	3,99
TOTAL 2021	43,33	49,38	49,01	2,85	2,26	4,02
DIFERENCIA	-16,58	-15,72	-16,75	-0,31	-0,01	0,03
PORCENTAJE	-27,67%	-24,15%	-25,47%	-9,71%	-0,54%	0,68%

Fuente: INE

El grado de ocupación, tanto en plazas como en plazas fin de semana, ha tenido un incremento superior al 60% con respecto al año anterior, mientras que el grado de ocupación de habitaciones ha crecido un poco menos, el 55,34%. Con respecto a la estancia media, ésta ha crecido en su conjunto en un 6,87%, siendo un 4,57% el incremento de la estancia media de los españoles y del 6,56% la de los extranjeros.

Al igual que el resto de variables turísticas, si la comparativa la hacemos con respecto a los datos de 2019, tanto el grado de ocupación como la estancia media se encuentran en números rojos, con una pérdida de en torno a 16 puntos en la ocupación y de 0,30 puntos en la estancia media.

COYUNTURA TURÍSTICA ESPAÑA 2019-2020-2021						
AÑO	GRADO OCUPACIÓN			ESTANCIA MEDIA		
	PZAS	PZAS F/S	HABIT.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.
TOTAL 2020	26,48	29,41	31,55	2,67	2,16	3,77
TOTAL 2021	43,33	49,38	49,01	2,85	2,26	4,02
DIFERENCIA	16,85	19,97	17,46	0,18	0,10	0,25
PORCENTAJE	63,64%	67,88%	55,34%	6,87%	4,57%	6,56%
TOTAL 2019	59,91	65,10	65,76	3,15	2,27	3,99
TOTAL 2021	43,33	49,38	49,01	2,85	2,26	4,02
DIFERENCIA	-16,58	-15,72	-16,75	-0,31	-0,01	0,03
PORCENTAJE	-27,67%	-24,15%	-25,47%	-9,71%	-0,54%	0,68%

Fuente: INE

Analizando la rentabilidad del sector hotelero se comprueba un aumento de la misma durante el año 2021 respecto a las cifras del año anterior. Así, la facturación media diaria de los hoteles por cada habitación ocupada (ADR) ha sido de 93,50€, con una subida del 14,50% con respecto al año anterior, y el ingreso medio por habitación disponible (RevPAR) ha alcanzado los 45,60€, un 43,49% más que el año anterior.

INDICADORES DE RENTABILIDAD							
ADR				RevPar			
2020	2021	DIFER.	%	2020	2021	DIFER.	%
81,66	93,50	11,84	14,50%	31,78	45,60	13,82	43,49%

Fuente: INE

El gasto total realizado por los turistas no residentes en España durante el año 2021 fue de 34.816 millones de euros, lo que supuso un aumento del 76,0% respecto al de 2020. Si se compara esta cifra con 2019, el gasto total fue un 62,1% inferior. El gasto medio por turista alcanzó los 1.118 euros, lo que supone un aumento del 7,0% respecto a 2020. Por su parte, el gasto medio diario creció un 2,7%, hasta los 137 euros.

El país que más gasto realizó en 2021 fue Alemania, con 6.014 millones de euros, un 129,4% más que en 2020. Le siguieron Reino Unido (con 4.757 millones y un aumento del 52,3%) y Francia (con 4.431 millones, un 82,9% más). Las comunidades autónomas que concentraron mayor gasto total en el conjunto del año 2021 fueron Illes Balears (con 7.272 millones, un 295,5% más que en 2020), Canarias (con 7.184 millones y un aumento del 49,0%) y Cataluña (con 5.503 millones, un 50,6% más que en 2020).

Datos afiliación a la Seguridad Social. Total España.

Analizando los datos de afiliación a la Seguridad Social de la hostelería en España vemos que ésta ha tenido un incremento de 183.583 empleos con respecto al año anterior (+13,77%). En el año 2020 eran 1.333.491 las personas que trabajaban en el conjunto de la hostelería; en el año 2021 han sido 1.517.074 personas. El mayor incremento de empleo ha correspondido al régimen general, con 180.619 afiliados/as más (+17,77%); por su parte el régimen de autónomos ha incrementado su afiliación en 2.964 personas (+0,93%). La mayoría del empleo se ha creado en el subsector de bares, cafeterías, restaurantes, chiringuitos, salas de fiesta y discotecas. Es muy significativa la generación de empleo gracias al aumento de la actividad en la industria turística. No obstante, aún nos encontramos lejos de los datos de 2019 donde había 1.259.483 personas afiliadas al régimen general, 62.422 más que al finalizar este año; por su parte el régimen especial de autónomos recogía 321.935 afiliaciones, 1.922 más que ahora.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL HOSTELERÍA (DICIEMBRE 2020-2021)											
2020			2021			DIFERENCIA					
R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	GRAL	%	AUT	%	TOTAL	%
1.016.441	317.050	1.333.491	1.197.061	320.014	1.517.074	180.619	17,77%	2.964	0,93%	183.583	13,77%

Fuente: MITRAMISS

El impacto de la crisis sanitaria sobre el empleo en el sector se ha podido modular en gran medida gracias a los ERTEs impulsados desde el Diálogo Social, permitiendo afrontar una tendencia de recuperación sin haber experimentado una destrucción estructural de empleo mucho mayor. Basta constatar, sin ir más lejos, que en enero 2021 el número de personas no afectadas por ERTEs en la hostelería era de 595.026, el 50% del total en activo; en enero 2020 eran 1.216.496. El análisis visual diferenciado entre Alojamiento y Restauración de estos niveles de cotizantes totales, plenamente en activo o en ERTE (suspensivo o de reducción) nos evidencia también algo ya analizado durante estos meses: el mayor impacto sobre la actividad y el empleo en el sector de Alojamiento en buena parte de este periodo, si bien con importantes niveles de normalización ya en el verano de 2021. En Diciembre 2021 ha habido un total de 1.197.061 cotizantes medios en Régimen General en Hostelería (966.809 en Restauración y 230.252 en Alojamiento), y las cifras de personas afectadas en ERTE Covid a 31/12/2021 fue de 35.291 (20.242 en Restauración y 15.049 en Alojamiento).

Datos EPA en hostelería 4º trimestre 2021. Total España.

El año 2021 se cierra con un crecimiento del 19% en la cifra de personal asalariado en el sector privado en Hostelería en España, lo que significa una cierta recuperación sobre la destrucción de empleo que provocó la pandemia en 2020 y que dejó el sector con un 27% menos de personal que un año antes.

Sin embargo, un estudio pormenorizado de los datos nos demuestra que la creación de empleo que se ha venido produciendo en el sector en 2021, tiene una cara netamente femenina y mayores tasas de precarización en términos de temporalidad y jornadas parciales.

Efectivamente, si nos atenemos única y exclusivamente a los números, el sector de la hostelería ha tenido un incremento de 196mil empleos en el 4º trimestre de 2021 con respecto al mismo periodo de 2020, hasta totalizar ahora 1.204.087 personas. Pero a pesar de esta evolución positiva en el último ejercicio, esta cifra supone aún 168mil personas menos trabajando en el sector que en el 4º trimestre de 2019, antes de la pandemia.

Además, de la cifra total de personal en el sector, un 34% (404.065) tiene contrato temporal y un 34% (409.946) trabajan a tiempo parcial, lo que indica que se ha reducido 1 p.p. la tasa de temporalidad pero se ha incrementado en 4 p.p. la de empleo a tiempo parcial, respecto a los datos previos a la pandemia en el 4 trimestre de 2019.

DATOS EPA 4º TRIMESTRE 2019-2021 ESPAÑA

Año	CONT. INDEFINIDO				CONT. TEMPORAL				TOTAL				
	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	% INDEF	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	% TEMP	TIEMPO COMPLETO	% T.C	TIEMPO PARCIAL	% T.P	TOTAL
2019	707.555	187.900	895.455	65%	250.944	225.847	476.791	35%	958.498	70%	413.748	30%	1.372.246
2020	546.171	203.520	749.691	74%	101.593	156.311	258.264	26%	648.124	64%	359.831	36%	1.007.955
2021	608.019	192.003	800.022	66%	186.122	217.943	404.065	34%	794.141	66%	409.946	34%	1.204.087
DIF.19-20	-161.384	15.620	-145.764		-149.351	-69.536	-218.527		-310.374		-53.917		-364.291
%	-23%	8%	-16%		-60%	-31%	-46%		-32%		-13%		-27%
DIF.20-21	61.848	-11.517	50.331		84.529	61.632	145.801		146.017		50.115		196.132
%	11%	-6%	7%		83%	39%	56%		23%		14%		19%
DIF.19-21	-99.536	4.103	-95.433		-64.822	-7.904	-72.726		-164.357		-3.802		-168.159
%	-14%	2%	-11%		-26%	-3%	-15%		-17%		-1%		-12%

Fuente: INE

Porque durante el último ejercicio y de acuerdo con los datos de la tabla anterior, se observa que el empleo temporal ha crecido a mayor ritmo (+56%; +145.801 empleos) que el empleo indefinido (+7%; +50.331 empleos), si bien es cierto que el impacto inicial de la crisis de la Covid19 en 2020 sobre el sector hizo caer un 46% el empleo temporal frente a un 16% de reducción en el empleo indefinido. Por eso la tasa de temporalidad que era un 35% en 2019, pasa al 26% en 2020 y se queda ahora en el 34%.

Además, durante el último año la tasa de crecimiento del empleo a tiempo completo (+23%; +146.017 empleos) ha sido superior a la del empleo a tiempo parcial (+14%; +50.115 empleos). Pero como en 2020 el empleo a tiempo completo sufrió un mayor retroceso (-32%; -310.374 empleos) que el empleo a tiempo parcial (-13%; -53.917 empleos), la tasa de parcialidad que era el 30% en 2019 pasa al 36% en 2020 y se queda en el 34% en 2021.

Entendemos que este “cambio” con la leve reducción del empleo temporal en el último año, se debe a la continua denuncia que desde CCOO venimos realizando desde hace mucho tiempo en todos los ámbitos, tanto en los de la negociación colectiva como en las Inspecciones Provinciales de Trabajo, donde hemos acreditado ampliamente el abuso que los empresarios estaban haciendo de este tipo de contratos fraudulentos a base de “encadenar” contratos temporales. Pero a pesar del avance, esto no deja de ser la punta del “iceberg” del problema, porque las tasas de empleo a tiempo parcial siguen aumentando, en una práctica empresarial fraudulenta de contratar al personal para una jornada de 2 ó 4 horas mientras que en realidad se realizan jornadas de hasta 10 e incluso12 horas diarias.

Es verdad que en los últimos tiempos hay mayor conciencia a nivel general, sobre todo desde que el Gobierno envió cartas a aquellas empresas en las que se había detectado un elevado grado de eventualidad y parcialidad en el empleo y donde además se estaban realizando jornadas mayores que las estipuladas en los contratos de trabajo. Porque otro elemento que ha contribuido a poner de manifiesto el problema y modificar la mala praxis ha sido la puesta en marcha del RD Ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, instaurando el registro de jornada en los centros de trabajo.

Pero sin duda, la herramienta que más va a contribuir a reducir estos índices de precariedad será la reciente Reforma Laboral aprobada tras la convalidación en el Congreso el pasado 3feb22 del RD Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, según la cual el incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal llevará a que los trabajadores sean considerados indefinidos, aumentando además de 8 a 10mil euros la sanción por el uso fraudulento de la contratación temporal.

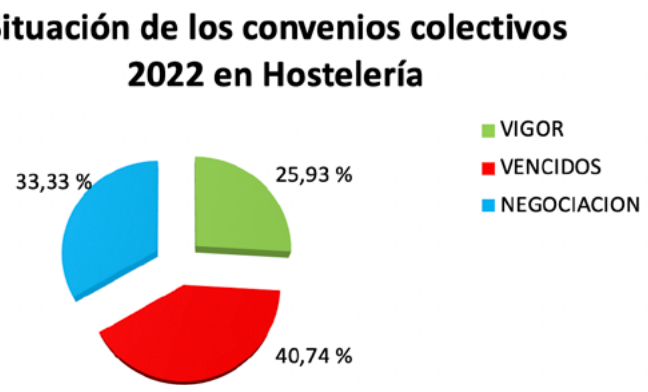
Negociación Colectiva en hostelería. Informe de Negociación Colectiva de hostelería y actividad turistica 2021-2022

La Industria Turística Española a nivel general y en particular la Hostelería, se ha visto mucho más afectada por la pandemia de la COVID-19 que los demás los sectores de la producción. Ello es debido a la caída de la actividad y del empleo. En ese sentido durante el año 2020 y 2021 la negociación colectiva sectorial en la Hostelería ha venido marcada por la pandemia. Un factor a tener en cuenta es que la actual coyuntura es poco favorable para que la negociación de convenios colectivos resulte conveniente a los intereses y necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

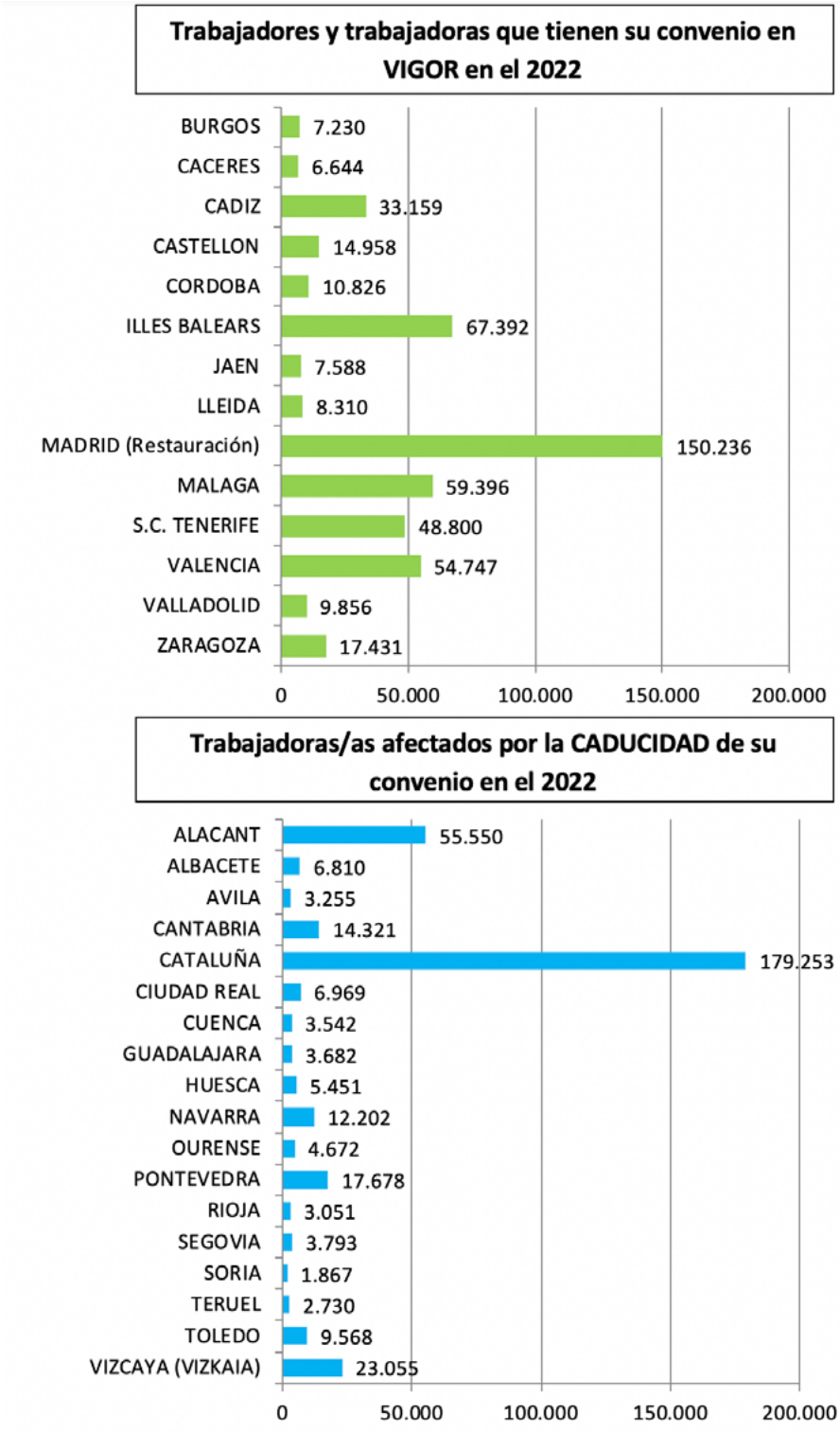
La negociación colectiva en el sector de Hostelería se estructura desde el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) y 54 convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico y provincial, además de los convenios de la restauración moderna, de colectividades, Paradores y el Acuerdo Laboral de Hostelería de Ámbito Estatal. El detalle y situación resumida de estos ámbitos es el siguiente:

Resumen de situación de los convenios colectivos en el sector de hostelería

	Convenios	Trabajadores	% Total/Convenios	% Total/trabajadores
EN VIGOR	14	496.572	25,99%	43,11%
VENCIDOS	22	299.624	40,74%	26,01%
NEGOCIACIÓN	18	355.684	33,33%	30,88%
Total Convenios:	54	1.151.880	100%	100%

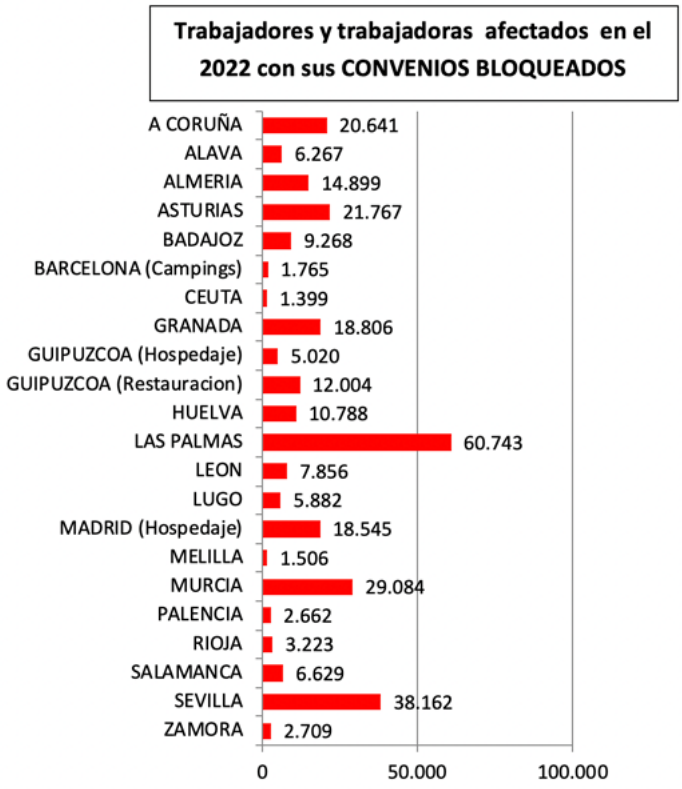


Un total de 496.572 trabajadores y trabajadoras tienen sus convenios en vigor mediante 14 convenios provinciales y autonómicos que salvaguardan las condiciones de trabajo del 43,11% del colectivo total de personas que trabajan en el sector de la hostelería en España.



A los 18 convenios que cuya vigencia ha concluido en 2022, tenemos que sumar otros como los que nos hemos podido firmar en el año 2021 por la pandemia, así como otros que llevan varios años sin negociarse por bloqueo de las patronales, como el convenio autonómico de A Coruña, Álava, Almería, Asturias, Badajoz, Barcelona (Campings), Ceuta, Granada, Guipúzcoa (Restauración), Guipúzcoa (Hospedaje), Huelva, Las Palmas, León, Lugo, Madrid (Hospedaje), Melilla, Murcia,

Palencia, Rioja, Salamanca, Sevilla y Zamora . Desde CCOO vamos a seguir trabajando en planes específicos en las provincias y comunidades en las que sus convenios sectoriales llevan varios años bloqueados, sin descartar las movilizaciones si persiste esta actitud por parte de las patronales. Desde CCOO hacemos un llamamiento a la responsabilidad de aquellas patronales del sector de la hostelería que tienen sus convenios bloqueados.



Siendo conscientes de la realidad de sector de la Hostelería, dentro de las propuestas sindicales el mantenimiento del Empleo se establece como la primera prioridad, con cláusulas de mantenimiento del empleo, pero además, limitación de temporalidad y causalidad, conversión en contratación indefinida y tiempo completo por parcialidad no deseada, así como potenciar el papel de las Comisiones Paritarias, cláusulas de gestión de los procesos de reordenación del empleo, organización y condiciones de trabajo, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y la aplicación del salario mínimo de 14.000 euros anuales, así como los puntos sociales donde pedimos que en aquellas empresas que opten por externalizar los servicios se apliquen los convenios sectoriales (propuesta que ha tenido un evidente desarrollo en los últimos años en múltiples ámbitos negociales, desde la convicción sindical), desde el binomio presión- negociación, complementando la estrategia confederal ya indicada con la concreción en 30 provincias, que agrupan el 67,2% de las plantillas del sector y el 84,8% de las plantillas de la planta hotelera.

Vamos a seguir trabajando por el reforzamiento de la cláusula de cobertura al personal externalizado, con la inclusión de la obligación de incorporar al contrato mercantil la referencia al convenio sectorial de hostelería y que en caso de que se externalice la actividad realizada por el personal de algunos departamentos se mantenga la aplicación de las condiciones recogidas en los convenios sectoriales, así como que todos los convenios tengan cláusula de ultractividad indefinida, más allá de que esté recogida en la nueva reforma laboral recientemente aprobada por el Gobierno.

Las subidas salariales de los convenios colectivos que teníamos firmados antes del 2021 han tenido un incremento medio del 0,75% en todos los conceptos económicos, ya que en convenios que teníamos firmados se rebajaron las pretensiones salariales del año 2020 y 2021 a cambio de alargar los convenios colectivos para los años siguientes, como ocurrió en Baleares y Malaga. En ese sentido, si tenemos en cuenta que la subida del IPC medio en el año 2021 ha sido del 3,1%, los 496.572 trabajadoras y trabajadores del sector de las hostelería que tenían sus convenios firmados antes del 2021, han perdido un 2,35% del poder adquisitivo de los salarios a nivel general.

Otra de las cuestiones que estamos planteando en las plataformas de negociación es aumentar la estabilidad en el empleo, así como la mejora de condiciones de salud laboral y respecto a la conciliación de la vida personal y profesional, que deben ser asumidas por las patronales del sector porque afectan a las condiciones sociales y económicas de las y los trabajadores y a la calidad en los servicios. Es evidente que el desbloqueo de los convenios colectivos beneficia al interés general, ya que una persona bien pagada, reconocida y bien tratada, ofrece un servicio de mucha más calidad, lo que necesariamente redunda en la satisfacción del cliente y produce su fidelización.
El Convenio Nacional de Colectividades da cobertura a unas 120.000 personas trabajadoras del subsector, habiendo sido clave para regular y construir sector, así como para reconducir una realidad que había venido derivando hacia el dumping salarial y a desregulación vía aplicación del convenio de Enseñanza no reglada en Comedores escolares. En la actualidad el II Convenio está en situación de prórroga hasta el 30/06/2022 para poder abordar la negociación con el convenio colectivo en situación de vigencia, previéndose su adaptación a las modificaciones efectuadas en el RDL 32/2021.

Convenio Nacional de Colectividades

El Convenio Nacional de Colectividades da cobertura a unas 120.000 personas trabajadoras del subsector, habiendo sido clave para regular y construir sector, así como para reconducir una realidad que había venido derivando hacia el dumping salarial y a desregulación vía aplicación del convenio de Enseñanza no reglada en Comedores escolares. En la actualidad el II Convenio está en situación de prórroga hasta el 30/06/2022 para poder abordar la negociación con el convenio colectivo en situación de vigencia, previéndose su adaptación a las modificaciones efectuadas en el RDL 32/2021.

Convenios de Restauración moderna

En el subsector de hostelería de Restauración moderna o “comida rápida”, además de convenios provinciales y autonómicos se incluyen 8 convenios de grupos de empresa y uno sectorial, que afectan a unas 75.000 personas trabajadoras: Grupo Zena (Foster, Cañas y Tapas y BK franquiciado); Grupo Vips (Vips, Ginos, Starbucks, Fridays, Wagamama); Grupo Eat Out (Pans&Company, Ribs, Dehesa y Gambrinus); Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica y Café de Indias); Grupo Pastificio Service (Tagliatella, Blue Frog); Burger King Spain; Burger Kam; Grupo Tastia Group (Muerde la Pasta) y el convenio sectorial de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, donde las empresas más representativas son Dominos Pizza y Telepizza.

En este subsector, donde hemos denunciando los niveles de precariedad y reivindicado el salario mínimo de 14.000€, va a resultar clave abordar la aplicación de la modificación del art. 84.2 y la recuperación de la prevalencia salarial del convenio colectivo sectorial, sin perjuicio de que pueda abrirse la construcción de un marco sectorial estatal que pueda permitir dignificar y homogeneizar el conjunto del sector.

Paradores de Turismo

Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A., como empresa pública, tiene Convenio colectivo y Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas y con vigencia prorrogada hasta el 31/12/2021. Afrontamos por tanto también en 2022, la negociación de un convenio estratégico en un ámbito que ha acusado en mucha menor medida el impacto de la crisis sanitaria, que sigue revalidando su imagen de marca y que debe ser ejemplo en términos de Responsabilidad social corporativa, también en el plano social y laboral desde su condición pública.

2021. Negociación del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería

El pasado 28/12 las patronales y sindicatos más representativos del sector de la Hostelería, CEHAT, Hostelería España, CCOO y UGT concretamos la prórroga por un año del Acuerdo Estatal que estructura la negociación colectiva del sector, con algunas adaptaciones normativas y ampliaciones en subrogación, pero principalmente con la intención de dar estabilidad al marco mientras las partes desarrollan y abordan su adaptación al nuevo marco normativo tras la Reforma laboral, en materia de contratación, de reglas de juego de la negociación colectiva y de procedimientos en el espacio de reivindicación sindical de buena parte de nuestras prioridades a nivel sectorial.

Decálogo de ejes de actuación Negociación colectiva 2022 en la Hostelería:

1.- Papel estratégico de la negociación colectiva sectorial.

Recuperando la equidad contractual de las partes y la prevalencia del convenio sectorial para impulsar una gestión compartida de la construcción del modelo futuro del sector, en el plano laboral, desde la participación y el acuerdo.
Impulsando de forma expresa y decidida el refuerzo de la estructura y la ampliación de los ámbitos de la negociación colectiva sectorial a través de la ampliación de contenidos, capacidad de coberturas de vacíos e impulso a la negociación colectiva sectorial del ALEH VI,
Impulsando la evolución desde los marcos provinciales a convenios colectivos sectoriales autonómicos donde se den las circunstancias adecuadas.

2.- Dignificación de los salarios en la Hostelería.

Dignificación de los marcos salariales en el conjunto de la Hostelería partiendo en primer término de la recuperación de prevalencia salarial del convenio sectorial (muy especialmente en los convenios de empresa en Restauración moderna), además de priorizar en las negociaciones de los convenios sectoriales, el incremento de los salarios mínimos y de los niveles más bajos o de referencia, así como la reducción y eliminación de la brecha de género y la recuperación de poder adquisitivo en los términos que se concreten confederalmente o en el AENC.

3.- Actuación efectiva contra los niveles endémicos de temporalidad.

La Reforma laboral abre un marco orientado y una oportunidad para que, poniendo en marcha estrategias desde la negociación colectiva, la acción sindical, la actuación inspectora y el diálogo social, se reduzca de forma efectiva la temporalidad endémica del sector de Hostelería. Por un lado, desarrollando la nueva regulación del art. 15 ET a través del ALEH y los convenios sectoriales, concretando planes de reducción de la temporalidad (% máximo, criterios conversión, criterios preferencia, derechos información RLPT y Comisiones paritarias, acciones formativas). Y por otro, impulsando a nivel autonómico planes específicos de actuaciones de la ITSS en el sector, especialmente centrados en la temporalidad fraudulenta y la falsa parcialidad.

4.- Regulación del contrato fijo discontinuo.

Una vía clara para mejorar la cualificación, la calidad y la vinculación puede ser la transformación de la temporalidad en relación laboral fija discontinua; de ahí que sea clave su regulación a nivel sectorial en el ALEH y convenios sectoriales, en desarrollo de la nueva redacción del art. 16 ET, fijando periodos mínimos de actividad anual, concretando criterios objetivos para el llamamiento, desarrollando los derechos de información de la RLPT y las Comisiones Paritarias, así como la elaboración del censo anual y, en su caso, bolsas sectoriales de empleo de esta modalidad, cuantía por fin de llamamiento y mecanismos de recurso al art. 47 (ERTEs) en caso de no poder cumplirse los periodos previstos o comprometidos de llamamiento.

5.- Limitación de las externalizaciones y aplicación del Convenio de Hostelería.

Impulso reforzado a nuestra estrategia frente al dumping salarial y a la fragmentación de la actividad productiva en el sector vía externalizaciones, trabajando sindicalmente -a través de la negociación colectiva en el ALEH y en los convenios sectoriales, a través de la acción jurídica y a través de

la movilización para limitar la subcontración de actividades troncales y que, en caso de que se produzcan por causas organizativas, se garantice la aplicación de la integridad del convenio de Hostelería en todos los ámbitos funcionales y territoriales del ALEH. Además, es el momento de concretar de forma efectiva la inclusión en las tablas salariales de los convenios sectoriales de los Repartidores de comida a domicilio (riders), incluídos en 2019 en el ámbito funcional del ALEH.

6.- Reducción de los niveles de parcialidad, especialmente femenina.

De forma complementaria y enlazada con las estrategias para la reducción de la temporalidad, concreción de estrategias desde la negociación colectiva y la actuación inspectora para reducir la parcialidad no deseada, ampliando el enfoque de los planes de reducción de la temporalidad a planes sectoriales por la calidad del empleo (temporalidad, parcialidad, modelos contratación, etc), así como los planes de actuación de la ITSS ya citados. En ese marco, entendemos que debe actuarse específicamente contra el fraude en la contratación, con contratos que reflejen la jornada y el turno horario real, además de impulsar cláusulas que garanticen un mínimo de horas semanales, permitan aumentar las horas de contratación y/o consolidar las horas complementarias sistemáticas.

7.- Salud Laboral y PRL. Desarrollo Protocolos Sanitarios ICTE.

Impulso en el ALEH y los convenios colectivos sectoriales de las políticas de Salud Laboral y PRL, como factores también claves de lucha contra la precariedad: Organización del trabajo, evaluación riesgos, vigilancia de la salud, protocolos mobbing, PRL con perspectiva de género, enfermedades profesionales, políticas específicas para colectivos y actividades (estudio de cargas de trabajo y confort térmico en pisos y cocinas -como en el plan de Illes- y otras: ver www.ccoontigosalud.es), e impulso a la creación de Comisiones Paritarias sectoriales. En paralelo, apostamos por el desarrollo de las Guías sanitarias sectoriales del ICTE más allá de la actual crisis sanitaria, desde su adaptación, seguimiento y control, a fin de mantener una imagen reputacional de nuestro país como destino seguro a medio y largo plazo, cuidando de la salud de potenciales turistas y plantillas.

8.- Tenemos un Plan: La Igualdad. Desarrollo RD 901 y 902/2021.

Impulso en el ALEH y los convenios sectoriales al desarrollo efectivo de las Políticas de Igualdad (RD 901 y 902/2021) en un sector claramente feminizado, con brecha de parcialidad y con una palpable brecha salarial. Más allá de la implementación de los Planes de Igualdad y de sus medidas, con promoción de Planes de ámbito de Grupo en su caso, hay que impulsar medidas específicas en los marcos de negociación colectiva, eliminando discriminaciones que aún subsistan por áreas funcionales, con valoración de puestos en los que se definan factores que no invisibilicen o infravaloren las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, estableciendo medidas de conciliación y corresponsabilidad, además de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

9.- Formación y recualificación, ejes claves de un nuevo modelo.

Los procesos de recualificación, formación y reconocimiento de la profesionalidad son estratégicos para la redefinición del modelo turístico y hostelero y su impulso debe producirse desde el diálogo social y la negociación colectiva. Como líneas prioritarias, la puesta en marcha efectiva del Proyecto de “Tarjeta profesional de Hostelería”, la concreción a nivel de ALEH y de los convenios colectivos sectoriales de previsiones en caso de recurso a art. 47 o 47 bis ET con acciones formativas -derechos información RLPT y Comisiones paritarias, seguimiento efectivo- y la regulación en esos mismos ámbitos convencionales de los contratos formativos - nueva redacción art. 11 ET-.

10.- Apuesta por la sostenibilidad social y laboral.

El cambio hacia un modelo turístico y hostelero sostenible en su cuádruple acepción (económica, social, laboral y medioambiental) debe también producirse desde la concreción en los marcos convencionales de Protocolos ante procesos de transición estratégica, desde la puesta en marcha de Observatorios sectoriales y desde el desarrollo decidido del Proyecto "Hoteles Laboralmente Responsables". En esa misma línea, en los marcos del diálogo social estatal y territorial, apostamos por la definición de criterios mínimos exigibles y de ponderación en materia de RSE/sostenibilidad, tanto para los marcos de financiación estatales, autonómicos, provinciales y locales, como en lo relativo al acceso de las empresas a instrumentos de financiación, subvenciones y ayudas

A modo de conclusión: ES EL MOMENTO

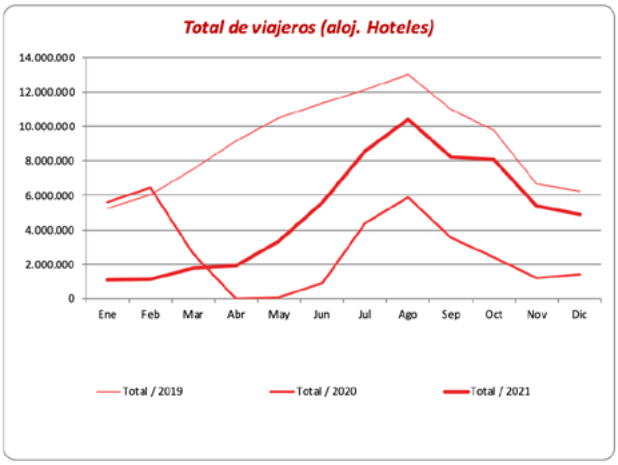
Como decíamos en la introducción, ES EL MOMENTO; el momento y la oportunidad de generar un modelo de sector basado en la sostenibilidad y en el valor añadido, que supere lo que hemos denunciado como su "cara B", que deje atrás modelos empresariales basados en el cortoplacismo, la temporalidad, la parcialidad, la externalización y el dumping salarial y que apueste por las reglas de juego que se impulsan desde el Diálogo social a través del RDL 32/2021 y de acuerdos previos: la estabilidad del empleo, la reducción de la temporalidad y la parcialidad, el reequilibrio de las reglas de juego en la negociación colectiva, la limitación de las externalizaciones, la formación profesional, los mecanismos de flexibilidad interna, el incremento de los salarios mínimos, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la seguridad y salud en el trabajo.

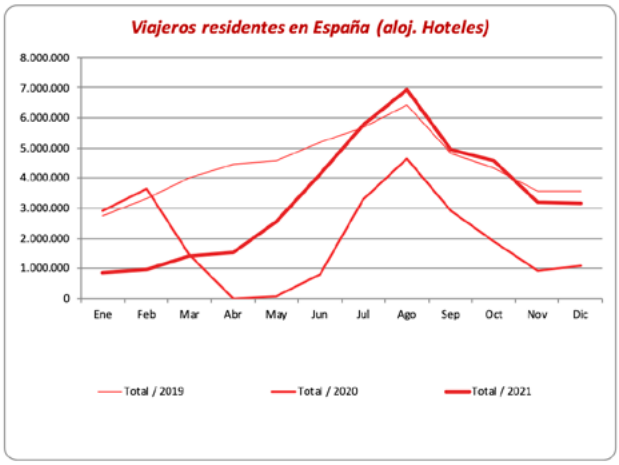
Esa es nuestra apuesta. Esperamos que sea una apuesta compartida. Y si no es así, o en los ámbitos en que no se quiera compartir, concretaremos en unidad de acción con UGT y con las plantillas del sector, escaladas de movilizaciones a nivel global o territorial, con la Semana Santa y el verano como puntos calientes, exigiendo medidas contra la precariedad y el desbloqueo de la Negociación colectiva en Hostelería

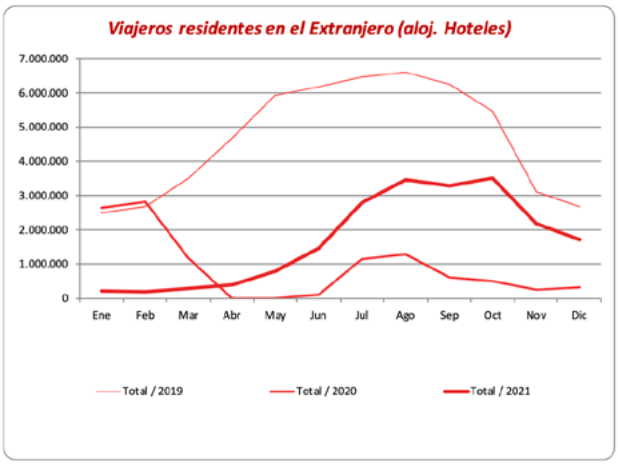
Aparte las movilizaciones que vamos impulsar también contamos con la herramienta que más va a contribuir a reducir estos índices de precariedad: la reciente Reforma Laboral aprobada tras la convalidación en el Congreso el pasado 3feb22 del RD Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, según el cual el incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal llevará a que los trabajadores sean considerados indefinidos, aumentando además de 8 a 10mil euros la sanción por el uso fraudulento de la contratación temporal.

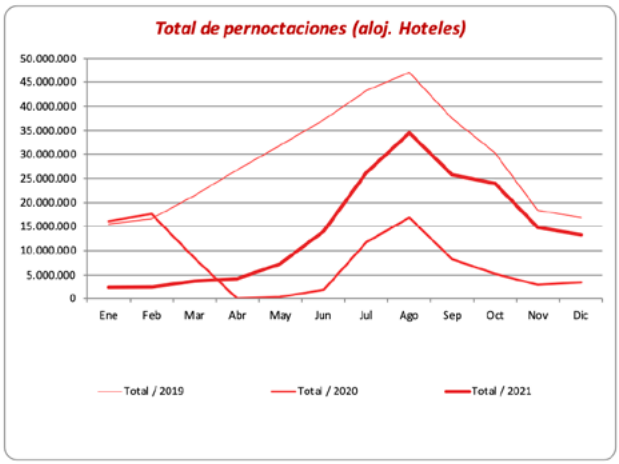
Anexo 1: Indicadores de coyuntura turística 2019-2020-2021

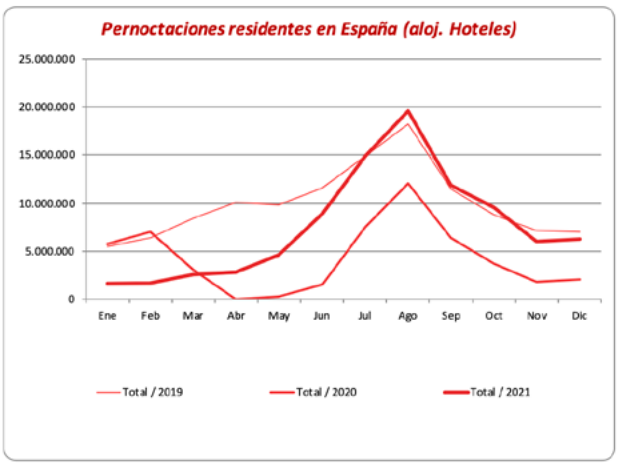
Análisis INE Establecimientos Hoteleros

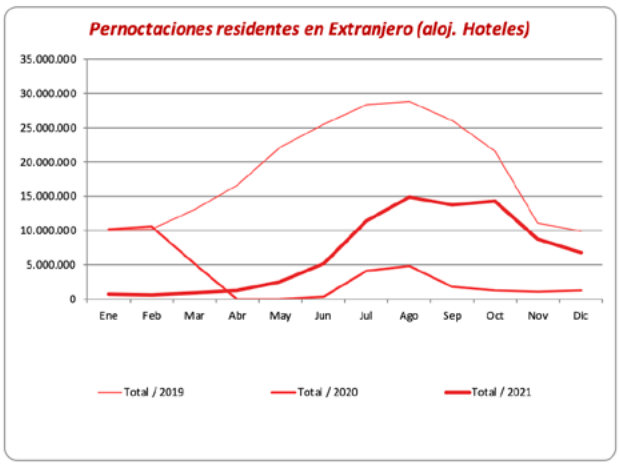


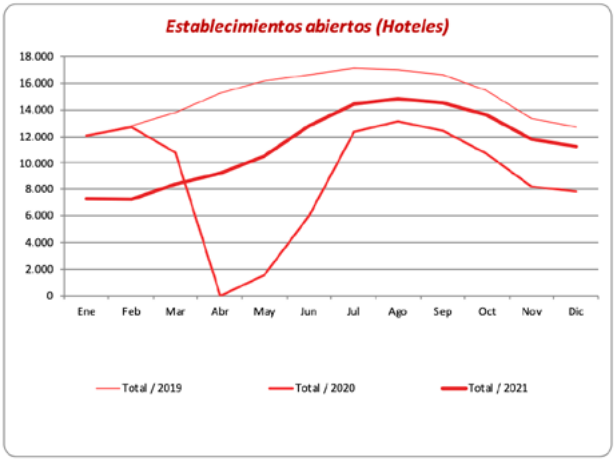


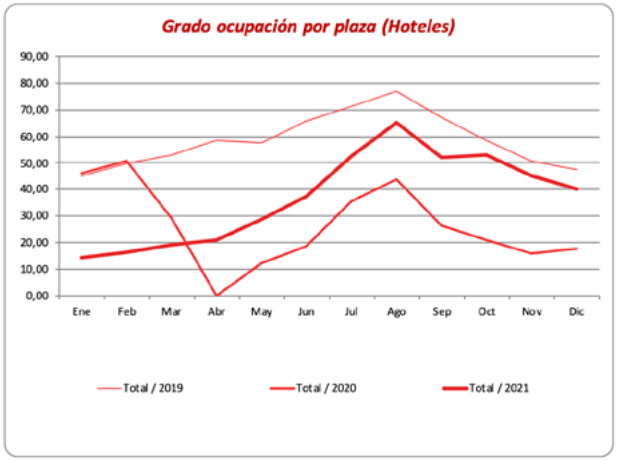


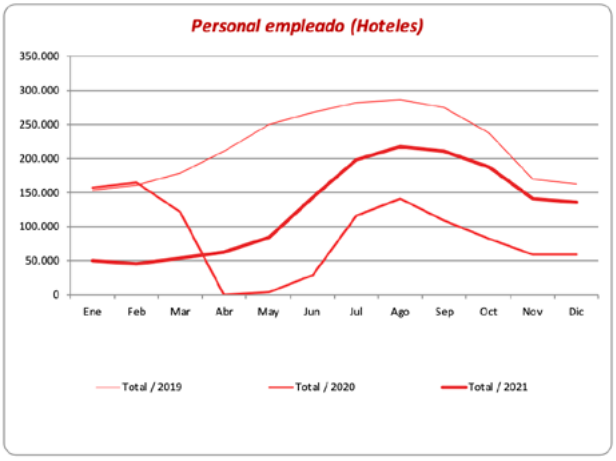


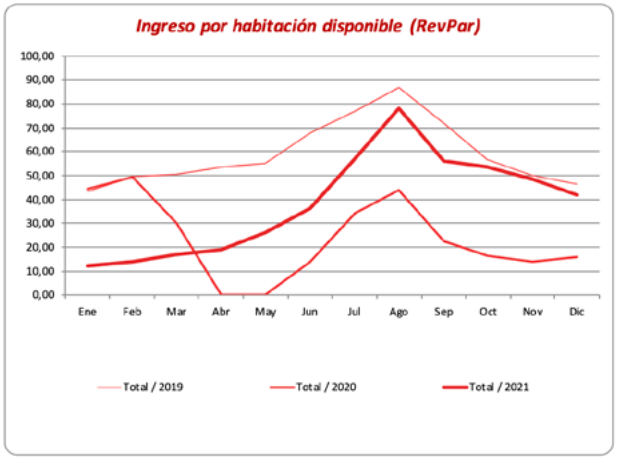


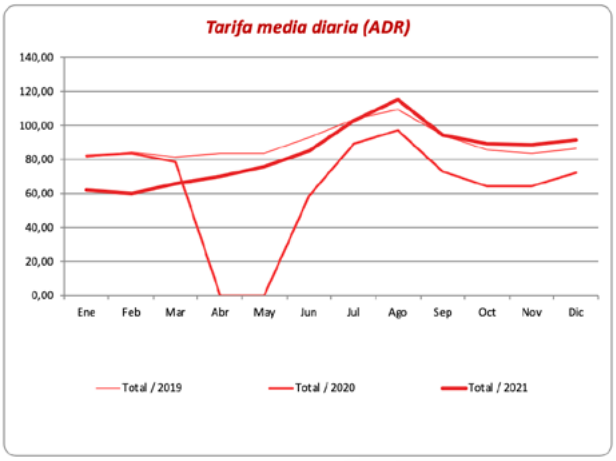



Establecimientos abiertos (Hoteles)
18.000
16.000
14.000
12.000
10.000
8.000
6.000
4.000
2.000
0
Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic
Total / 2019
Total / 2020
Total / 2021


Grado ocupación por plaza (Hoteles)
90,00
80,00
70,00
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic
Total / 2019
Total / 2020
Total / 2021


Personal empleado (Hoteles)
350.000
300.000
250.000
200.000
150.000
100.000
50.000
0
Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic
Total / 2019
Total / 2020
Total / 2021


Ingreso por habitación disponible (RevPar)
100,00
90,00
80,00
70,00
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic
Total / 2019
Total / 2020
Total / 2021


Tarifa media diaria (ADR)
140,00
120,00
100,00
80,00
60,00
40,00
20,00
0,00
Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic
Total / 2019
Total / 2020
Total / 2021

Anexo 2: Datos coyuntura turística y empleo (enero-febrero 2022)

Los datos de coyuntura turística de los dos primeros meses del año nos muestran la evolución positiva con la que finalizó el 2021 y, aunque seguimos lejos de los registros del año 2019, se va observando que la distancia se va acortando. Así las cosas, la pérdida de visitantes se sitúa en el 21% (-9,47% los españoles y -34,56% los extranjeros); las pernoctaciones tienen un descenso similar (24,74%) siendo un 11% menos la de los residentes españoles y un 32% menos la de los extranjeros. El número de establecimiento, habitaciones y plazas tiene todavía un descenso que ronda el 9% y el empleo lo hace en un -16,61%.

COYUNTURA TURÍSTICA ENERO-FEBRERO 2019- 2021-2022										
AÑO	VISITANTES			PERNOCTACIONES			NÚMERO	NÚMERO	NÚMERO	PERSONAL
	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	ESTABL.	HABITAC	PLAZAS	EMPLEADO
TOTAL 2021	2.303.839	1.864.799	439.040	4.896.439	3.456.851	1.439.588	7.398	265.145	535.386	48.972
TOTAL 2022	8.894.071	5.496.354	3.397.717	24.154.537	10.526.804	13.627.733	11.240	504.682	1.045.301	131.397
DIFERENCIA	6.590.232	3.631.555	2.958.677	19.258.098	7.069.953	12.188.145	3.842	239.537	509.916	82.425
PORCENTAJE	286,05%	194,74%	673,90%	393,31%	204,52%	846,64%	51,93%	90,34%	95,24%	168,31%
ENE-FEB-19	11.262.852	6.071.022	5.191.830	32.095.642	11.896.168	20.199.474	12.369	552.515	1.141.021	157.569
ENE-FEB-22	8.894.071	5.496.354	3.397.717	24.154.537	10.526.804	13.627.733	11.240	504.682	1.045.301	131.397
DIFERENCIA	-2.368.781	-574.668	-1.794.113	-7.941.105	-1.369.364	-6.571.741	-1.129	-47.833	-95.720	-26.172
PORCENTAJE	-21,03%	-9,47%	-34,56%	-24,74%	-11,51%	-32,53%	-9,13%	-8,66%	-8,39%	-16,61%

Fuente: INE

En relación al empleo en el sector de la hostelería, los dos primeros meses del año 2022 han sido muy buenos en comparación con el mismo período del año anterior, con un incremento de 184.660 personas (+19,10%) en el régimen general y de 3.729 (+1,19%) en el de autónomos. Si los datos de los dos primeros meses de 2022 lo comparamos con los del 2019 observamos como la pérdida de empleo se reduce al 3%, lo que supone 34.286 personas menos en el régimen general; por su parte el régimen de autónomos tiene más empleo que el año 2019, en este caso son 571 personas más.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL HOSTELERÍA (1º BIMESTRE 2019-2021-2022)											
1º BIMESTRE 2021			1º BIMESTRE 2022			DIFERENCIA					
R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	GRAL	%	AUT	%	TOTAL	%
966.573	313.707	**1.280.280**	1.151.233	317.436	**1.468.669**	184.660	19,10%	3.729	1,19%	188.389	14,71%
1º BIMESTRE 2019			1º BIMESTRE 2022			DIFERENCIA					
1.185.518	316.866	**1.502.384**	1.151.233	317.436	**1.468.669**	34.286	-2,89%	571	0,18%	33.715	-2,24%

Previsión de Semana Santa y Verano 2022

La previsión que manejábamos para Semana Santa y verano de 2022 eran muy buenas, basadas en la recuperación del turismo que venimos observando según las estadísticas y en la evolución positiva de la COVID-19, pero el conflicto bélico desatado en Ucrania y la no erradicación total de la pandemia nos hacen ser cautos a la hora de realizar cualquier tipo de previsión y ligar éste a la evolución de estos acontecimientos. Ante este panorama nos enfrentamos a tres escenarios diferentes.

Un escenario favorable, donde la incidencia acumulada seguiría bajando en España y en el resto del mundo, mientras que el conflicto entre Rusia y Ucrania se acabaría. En estas circunstancias es posible que durante la Semana Santa de 2022 el volumen de turistas extranjeros que visiten España sea prácticamente igual al que nos visitó en el mismo mes de 2019, con una recuperación en torno al 90% del gasto internacional.

Un escenario medio, donde la COVID seguiría dando un respiro, pero el conflicto no tendría presagios de un fin rápido. En este escenario el turismo se podría ver afectado y la recuperación llegaría de forma más lenta.

Y un escenario desfavorable, donde la guerra en Ucrania se enquistaría y el repunte de las materias primas comenzaría a afectar de manera seria a las economías domésticas y el turismo internacional. En este escenario el turismo europeo caería hasta niveles Ómicron, e incluso la caída podría ser más acusada.

Esperamos y deseamos que de los tres escenarios posibles logremos el más favorable de todos y la industria turística española recupere los niveles del año 2019.