

NOVIEMBRE 2018

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA ACTIVIDAD DEL TURISMO EN ESPAÑA



servicios

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DEL TURISMO EN ESPAÑA

INTRODUCCIÓN.

1. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL SECTOR DEL TURISMO Y LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA
 2. INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL TURISMO
 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN HOSTELERÍA
 4. PREVISIONES DE ACTIVIDAD
 5. PROBLEMÁTICAS PENDIENTES DE RESOLUCIÓN
- CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

Cumplimiento del código ético mundial para el turismo

La industria turística, como uno de los sectores principales de la economía española por su aportación al PIB nacional y a la creación de empleo, requiere también del cumplimiento del Código Ético Mundial para el Turismo elaborado por la Organización Mundial del Turismo (OMT). En este código, se recogen los 10 principios fundamentales para crear una industria turística responsable y sostenible e implicar a las y los profesionales del sector para lograr su cumplimiento. El objetivo de estos principios es fomentar las ventajas y oportunidades que ofrece el sector, reduciendo a su vez el impacto negativo que su actividad pueda causar en el medioambiente, en el patrimonio cultural y en general en las sociedades a lo largo de todo el mundo.

Estos diez principios que conforman el Código Ético Mundial para el Turismo abarcan los componentes económico, social, cultural y ambiental de los viajes y el turismo; como la contribución al entendimiento y al respeto mutuo entre personas y sociedades; como instrumento de desarrollo personal y colectivo; como factor de desarrollo sostenible, de aprovechamiento y enriquecimiento del patrimonio cultural de la humanidad; el turismo, como actividad beneficiosa para los países y las comunidades de destino; con obligaciones de los agentes del desarrollo turístico; así como el derecho al turismo, a la libertad de desplazamiento turístico; así como los derechos de las y los trabajadores y de las y los empresarios del sector turístico.

A partir de este marco creado por el Código Ético Mundial para el Turismo, desde 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 trabajadores y 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.

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.

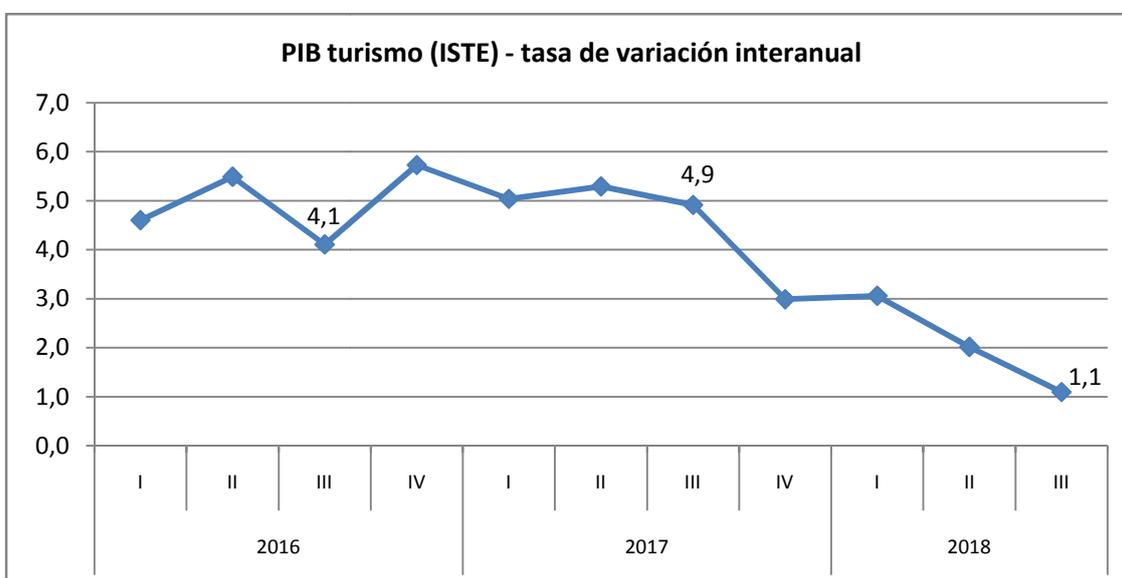
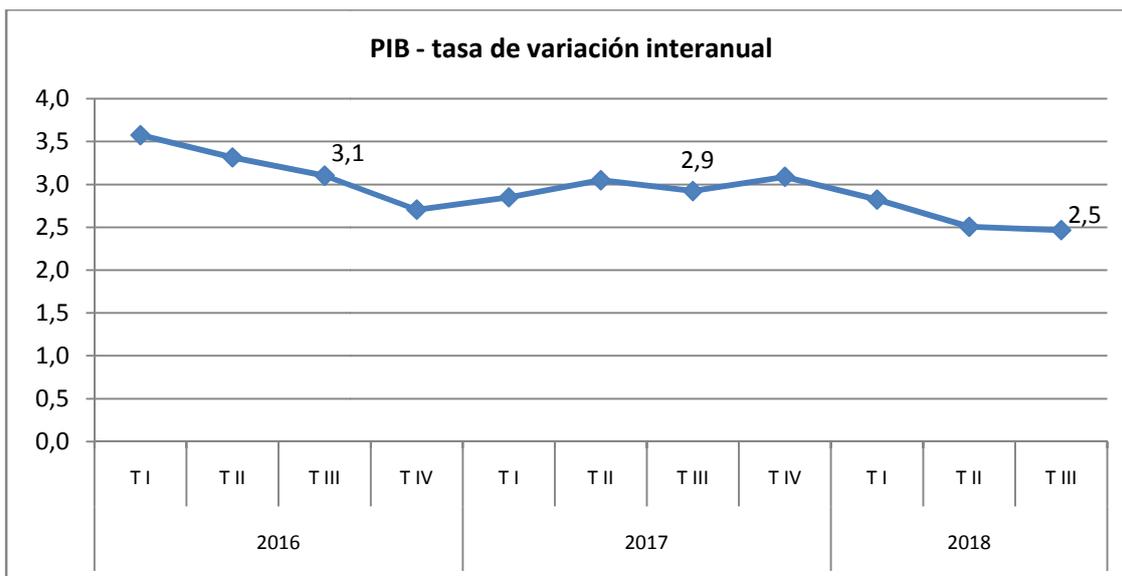
En estos momentos en los que la actividad económica del sector muestra que la crisis va quedando atrás, ofreciendo datos de rentabilidad y de generación de empleo que evolucionan en sendas alcistas, es necesario que el sector mejore su imagen como empleador para conseguir avanzar en la estabilidad del 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.

Debemos perseguir que el crecimiento del número de contratos del sector vaya de la mano de una disminución tanto de la temporalidad como de la precariedad. Por ello, es necesario apostar por la formación y la cualificación profesional de los y las trabajadoras, tanto en sus periodos de actividad como en los de inactividad.

1. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL SECTOR DEL TURISMO Y LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA

Una vez finalizada la campaña de verano el sector turístico ha registrado un crecimiento trimestral del 1,1% en su aportación al conjunto del PIB nacional¹, lo cual indica una cierta ralentización en el ritmo de crecimiento que se había venido registrando en la actividad del sector durante los últimos años. La actividad turística ha crecido durante la campaña de verano, pero lo ha hecho a tasas inferiores a las registradas por el conjunto de la economía española (+2,5% crecimiento del PIB de España)².



Esta estabilización de la actividad turística en España durante el verano, se ha explicado por la recuperación de otros destinos turísticos que compiten con nuestro país, como Túnez o Turquía, por ejemplo; así como por la especial climatología de esta última campaña veraniega en la que las altas temperaturas registradas en el norte de Europa no han hecho necesario viajar a

¹ Datos de dinámica comparada del PIB turístico y del PIB de España. Fuente: ISTE (Exceltur), INE, Consensus Forecast (sep 2018).

² Datos de Contabilidad Nacional Trimestral de España 3tr2018. Fuente: INE

destinos más meridionales en busca de los tradicionales destinos de sol y playa ofrecidos por España. De igual forma, la subida de precios en España sobre todo en temporada alta, así como del petróleo, y la menor fuerza de la demanda de las y los consumidores españoles, han hecho de este tercer trimestre un periodo positivo pero sin duda alguna con crecimientos inferiores a los registrados en un mismo trimestre del año 2017 en el que el crecimiento del PIB turístico registró una tasa de variación interanual del 4,9%.

El **sector turístico** en España cuenta en la actualidad con **más de 3 millones de trabajadores y trabajadoras en activo** (3.032.805), lo cual representa un crecimiento acumulado del 6,24% durante el año 2018. De esta cifra total de personal activo, están ocupados el 91% (2.759.330), casi 7 puntos porcentuales más que la tasa de ocupación registrada en el primer trimestre del año (84,79%). Por tanto, el sector presenta hoy en día una tasa de paro del 9%, cifra inferior a la registrada para el total de la economía española (14,6%)³. De este total de ocupados, 2.259.283 son personal asalariado y 500.046 son trabajadores autónomos.

Sin embargo, la estacionalidad, característica fundamental de la actividad económica del turismo, hace necesario un análisis pormenorizado de las cifras de empleo en un marco interanual. En este caso, el resultado del análisis para el tercer trimestre del año en curso, arroja algunas conclusiones que deben ser tenidas en cuenta.

El ritmo de crecimiento del empleo turístico en España se ha ralentizado durante el tercer trimestre del año, manteniendo la misma tasa de ascenso en el volumen de personal activo que en el mismo trimestre del ejercicio anterior (2,3%) y registrando valores inferiores al ritmo de crecimiento que tuvo el año 2016: + 3,2% de subida en la cifra de personal en activo y 4,8% en la cifra de personal ocupado.⁴

TASA VARIACIÓN INTERANUAL del EMPLEO TURÍSTICO (%)						
EJERCICIO	1 TRIM		2 TRIM		3 TRIM	
	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS
2018	1,9	3,6	3,7	5,1	2,3	3,7
2017	2,1	0,6	0,8	1,8	2,3	3,3
2016			4,8	5,3	3,2	4,8
TASA VARIACIÓN INTERANUAL del EMPLEO EN EL TOTAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA (%)						
EJERCICIO	1 TRIM		2 TRIM		3 TRIM	
	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS
2018	-0,1	2,4	0,5	2,8	0,3	2,5

En cualquier caso, a lo largo de 2018 el empleo turístico sigue creciendo a ritmos superiores a las tasas de crecimiento que muestra el empleo en el global de la economía española.

El turismo ocupa al 13% del total de las y los trabajadores en activo de la economía española y en concreto la hostelería, al 9%. Del total de ocupados y ocupadas en hostelería, el 26% lo está en actividades de alojamiento y el 74% restante en la restauración.

³ Datos de la EPA 3tr2018. Fuente: INE.

⁴ Datos de Turespaña a partir de la explotación de datos de la EPA. Fuente: Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

	EPA 2018 3Tr		
	OCUPADOS	PARADOS	
TOTAL ECONOMÍA	19.527.980	3.325.975	
TOTAL TURISMO	2.759.330	273.475	
TURISMO	13%	11%	<i>SOBRE total</i>
TOTAL HOSTELERÍA	1.848.103	190.042	
HOSTELERÍA	9%	6%	<i>SOBRE total</i>
HOSTELERÍA	67%	69%	<i>SOBRE turismo</i>
TOTAL ALOJAMIENTO	477.466	40.901	
Alojamiento	26%	22%	<i>sobre hostelería</i>
TOTAL RESTAURACIÓN	1.370.637	149.140	
Restauración	74%	78%	<i>sobre hostelería</i>

Tal y como muestra la siguiente tabla, los **datos de la última EPA disponible, al cierre del tercer trimestre** del año, confirman que la hostelería sigue siendo la principal actividad económica dentro de las que integran el empleo turístico (67%), y durante este último trimestre su crecimiento interanual en niveles de ocupación(5,7%) ha sido superior al de la media del conjunto de actividades que conforman el turismo (3,7%), mientras que tan solo el transporte de viajeros, ha sufrido descensos en el volumen de empleo (-4,3%).

Dentro de las actividades de hostelería, muestran un crecimiento más importante en el último periodo las actividades de restauración (+6,6%), mientras que los servicios de alojamiento crecen en valores inferiores a la media del sector (+3,1%).

	DATOS EPA 2018 3Tr								
	Datos absolutos			% verticales			Tasa variación interanual		(%) Parados / Activos
	Activos	Ocupados	Parados	Activos	Ocupados	Parados	Activos	Ocupados	
Total Turismo	3.032.805	2.759.330	273.475	13,30%	14,10%	8,20%	2,3	3,7	9
Hostelería	2.038.145	1.848.103	190.042	8,90%	9,50%	5,70%	2,9	5,7	9,3
Servicios de alojamiento	518.367	477.466	40.901	2,30%	2,40%	1,20%	1,7	3,1	7,9
Servicios de comidas y bebidas	1.519.777	1.370.637	149.140	6,60%	7,00%	4,50%	3,3	6,6	9,8
Transporte de viajeros	284.681	272.390	12.291	1,20%	1,40%	0,40%	-3,4	-4,3	4,3
Otras actividades turísticas	709.979	638.837	71.142	3,10%	3,30%	2,10%	3,1	1,9	10
Total sector servicios	15.879.109	14.793.763	1.085.346	69,50%	75,80%	32,60%	1,7	2,4	6,8
Total economía nacional	22.853.955	19.527.980	3.325.975	100,00%	100,00%	100,00%	0,3	2,5	14,6

	Datos absolutos			% verticales			Tasa variación interanual 3tr18-3tr17		
	Ocupados	Asalariados	Autónomos	Ocupados	Asalariados	Autónomos	Ocupados	Asalariados	Autónomos
Total Turismo	2.759.330	2.259.283	500.046	14,10%	13,70%	16,20%	3,7	3,8	3,5
Hostelería	1.848.103	1.502.239	345.864	9,50%	9,10%	11,20%	5,7	4,8	9,5
Servicios de alojamiento	477.466	446.261	31.205	2,40%	2,70%	1,00%	3,1	1,7	27,1
Servicios de comidas y bebidas	1.370.637	1.055.978	314.659	7,00%	6,40%	10,20%	6,6	6,2	8,1
Transporte de viajeros	272.390	199.826	72.564	1,40%	1,20%	2,40%	-4,3	-3,8	-5,5
Otras actividades turísticas	638.837	557.218	81.619	3,30%	3,40%	2,60%	1,9	3,9	-10
Total sector servicios	14.793.763	12.570.192	2.215.960	75,80%	76,50%	71,80%	2,4	2,9	-0,2
Total economía nacional	19.527.980	16.433.586	3.086.482	100,00%	100,00%	100,00%	2,5	3,3	-1,6

Durante el tercer trimestre del año la tasa de asalariados en el sector turístico se ha incrementado hasta el 82% (80% en primer y segundo trimestre), mientras que el 18% de las y los ocupados en el sector son trabajadoras y trabajadores autónomos. Este dato muestra una mayor proporción de trabajadoras y trabajadores autónomos en el turismo que en el conjunto de la economía nacional, donde esta tasa es del 16%.

La tasa de asalariados registra su valor más alto, el 94%, en las actividades de servicios de alojamiento y su valor mínimo, el 73%, en las actividades de transporte de viajeros.

3Tr2018	% Asalar/ocup	%Autón/ocup
Total Turismo	82%	18%
Hostelería	81,3%	19%
Servicios de alojamiento	94%	7%
Servicios de comidas y bebidas	77%	23%
Transporte de viajeros	73%	27%
Otras actividades turísticas	87%	13%
Total sector servicios	85%	15%
Total economía nacional	84%	16%

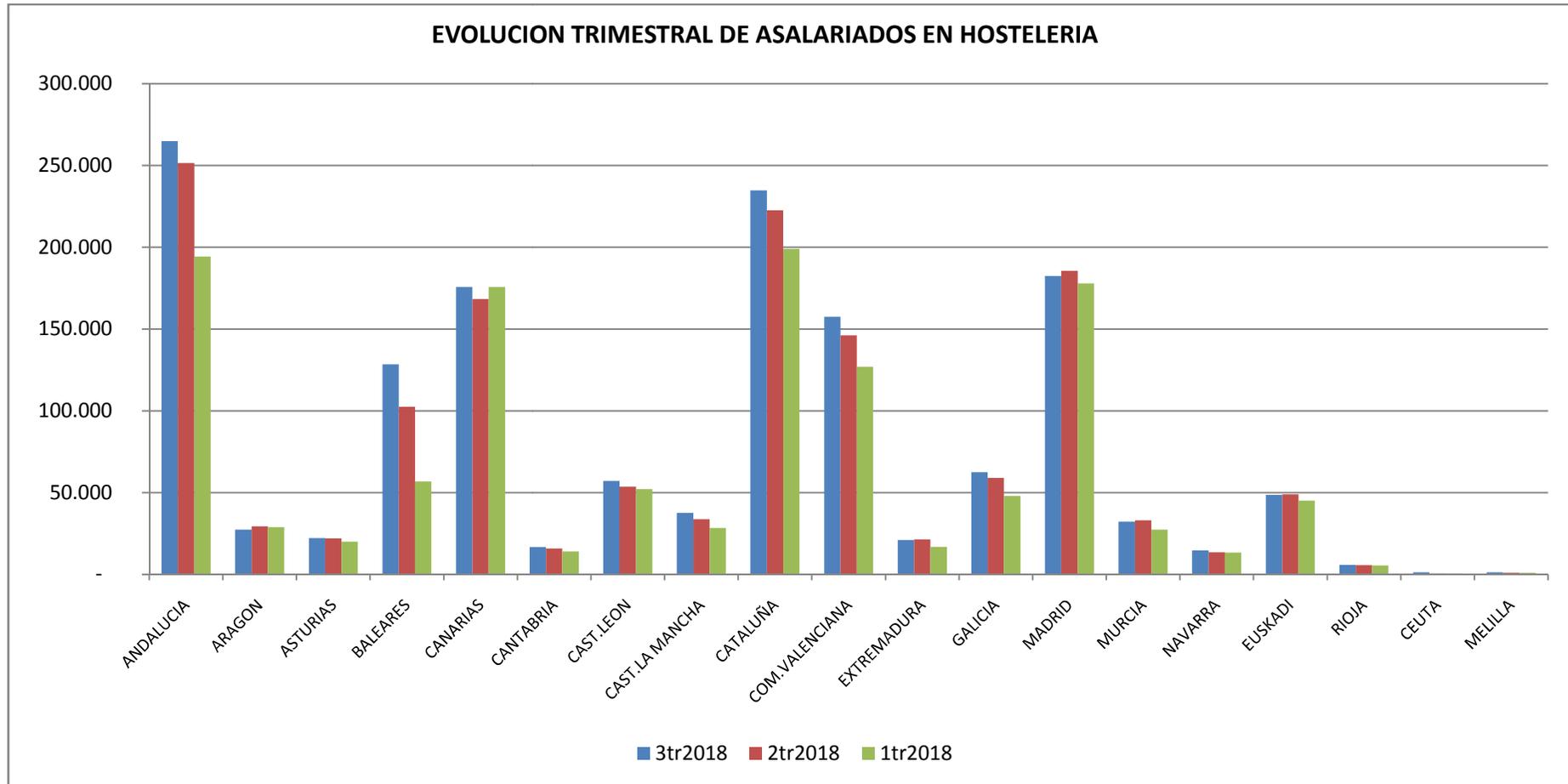
Si analizamos los **datos de forma desagregada**, las cifras de empleo turístico muestran una evolución dispar en las diferentes **Comunidades Autónomas**.

Así, Asturias, Castilla León y Rioja, muestran un descenso continuado en los niveles de empleo durante todo el transcurso del año, mientras que destinos como la Comunidad Valenciana, Extremadura o Galicia, que comenzaron el año con tasas de variación interanual negativas en las cifras de ocupación, han corregido esa tendencia y registran durante el segundo y tercer trimestre del año tasas de variación positivas.

Por su parte, Navarra, País Vasco, Murcia y Madrid, no han dejado de incrementar los niveles de ocupados y ocupadas en el turismo durante todo el 2018, con las mayores tasas de crecimiento interanual de todo el territorio nacional.

DATOS POR CC.AA.	DATOS EPA 2018 3Tr					
	Datos absolutos			% verticales		
	Ocupados	Asalariados	Autónomos	Ocupados	Asalariados	Autónomos
Andalucía	457.474	366.771	90.703	16,6%	16,2%	18,1%
Aragón	58.492	42.478	16.013	2,1%	1,9%	3,2%
Asturias	44.459	33.158	11.301	1,6%	1,5%	2,3%
Baleares	199.647	172.635	27.012	7,2%	7,6%	5,4%
Canarias	262.521	231.092	31.430	9,5%	10,2%	6,3%
Cantabria	33.056	27.289	5.767	1,2%	1,2%	1,2%
Castilla-La Mancha	88.074	70.711	17.363	3,2%	3,1%	3,5%
Castilla y León	103.238	80.420	22.818	3,7%	3,6%	4,6%
Cataluña	463.470	381.234	82.236	16,8%	16,9%	16,4%
C. Valenciana	291.776	230.390	61.386	10,6%	10,2%	12,3%
Extremadura	36.374	28.716	7.658	1,3%	1,3%	1,5%
Galicia	129.091	99.672	29.419	4,7%	4,4%	5,9%
C. Madrid	390.290	332.952	57.338	14,1%	14,7%	11,5%
Murcia	58.759	48.780	9.979	2,1%	2,2%	2,0%
Navarra	27.247	23.595	0	1,0%	1,0%	0,0%
País Vasco	99.442	76.752	22.690	3,6%	3,4%	4,5%
Rioja	10.412	8.100	0	0,4%	40,0%	0,0%
Ceuta y Melilla	5.507	0	0	0,2%	0,0%	0,0%
Total nacional en Turismo	2.759.330	2.259.283	500.046	100,00%	100,00%	100,00%

DATOS POR CC.AA.	Tasa variación interanual 3tr18				Tasa variación interanual 2Tr18				Tasa variación interanual 1Tr18			
	Ocupados	Asalariados	Autónomos		Ocupados	Asalariados	Autónomos		Ocupados	Asalariados	Autónomos	
Andalucía	1,8	-	0,9	14,7	7,5	6,0	12,9		7,0	6,1	10,5	
Aragón	- 9,2	-	9,4	8,6	7,5	7,8	6,5		5,0	1,7	15,2	
Asturias	- 11,4	-	12,5	8,2	- 9,0	- 11,7	0,1		- 14,9	- 17,6	7,0	
Baleares	7,6	6,2	16,9		9,1	4,8	40,2		1,7	- 2,7	24,3	
Canarias	3,7	4,0	1,4		2,7	1,5	11,1		2,5	1,5	10,5	
Cantabria	14,9	13,0	25,2		4,3	5,9	- 3,5		4,6	8,1	- 11,9	
Castilla-La Mancha	3,5	3,7	2,4		1,8	1,4	3,2		- 2,9	- 2,0	- 5,7	
Castilla y León	- 2,2	- 0,8	7,2		- 7,2	- 0,8	- 24,3		- 4,2	1,9	- 20,0	
Cataluña	- 0,4	0,6	4,6		1,2	- 1,1	12,4		3,5	1,8	10,5	
C.Valenciana	8,7	9,3	6,3		5,6	3,8	12,3		- 0,5	- 1,5	2,9	
Extremadura	11,9	12,0	11,6		13,4	13,8	11,9		- 3,2	- 5,5	4,9	
Galicia	7,4	11,2	3,7		4,4	10,4	- 11,2		- 2,5	3,6	- 18,1	
C. Madrid	3,3	3,3	3,3		8,5	13,5	- 17,9		8,4	12,3	- 11,7	
Murcia	14,5	28,8	- 25,7		15,3	28,2	- 18,7		16,0	22,8	- 2,6	
Navarra	25,4	26,3	-		14,9	10,1	-		7,9	2,7	-	
País Vasco	18,9	13,6	41,1		21,0	18,2	34,0		22,0	17,4	45,0	
Rioja	- 20,9	- 15,4	-		- 26,4	- 16,7	-		- 12,6	- 1,9	-	
Ceuta y Melilla	15,0	-	-		- 26,3	-	-		- 11,1	-	-	
Total nacional en Turismo	3,7	3,8	3,5		5,1	5,2	4,3		3,6	3,8	2,7	



CCAA	TOTAL ASALARIADOS/AS	% CCAA/TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	% INDEFINIDOS	% TEMPORALES	% J.COMPLETA	% J.PARCIAL
ANDALUCIA	264.879	18%	45%	55%	47%	53%	70%	30%
ARAGON	27.349	2%	36%	64%	63%	37%	63%	37%
ASTURIAS	22.311	1%	42%	58%	63%	37%	59%	41%
BALEARES	128.454	9%	46%	54%	68%	32%	90%	10%
CANARIAS	175.698	12%	51%	49%	57%	43%	84%	16%
CANTABRIA	16.717	1%	39%	61%	54%	46%	63%	37%
CASTILLA LEON	57.213	4%	39%	61%	63%	37%	65%	35%
CASTILLA LA MANCHA	37.650	3%	45%	55%	51%	49%	64%	36%
CATALUÑA	234.840	16%	49%	51%	65%	35%	74%	26%
COM.VALENCIANA	157.574	11%	41%	59%	52%	48%	70%	30%
EXTREMADURA	21.048	1%	57%	43%	59%	41%	62%	38%
GALICIA	62.614	4%	37%	63%	48%	52%	71%	29%
MADRID	182.370	12%	47%	53%	72%	28%	77%	23%
MURCIA	32.293	2%	41%	59%	44%	56%	57%	43%
NAVARRA	14.782	1%	34%	66%	61%	39%	60%	40%
EUSKADI	48.674	3%	34%	66%	66%	34%	67%	33%
RIOJA	5.818	0%	45%	55%	67%	33%	71%	29%
CEUTA	1.394	0%	36%	64%	66%	34%	62%	38%
MELILLA	1.338	0%	69%	31%	47%	53%	71%	29%
TOTAL ASALARIADOS/AS	1.493.016	100%	45%	55%	59%	41%	74%	26%

FUENTE: Elaboración propia a partir del análisis de datos Datos EPA 3trimestre 2018. INE.

NOTA: los datos de las tablas cuya cuantía es inferior a 6.000 personas, tienen un elevado error de muestreo y no pueden emplearse individualmente. Se ofrecen EXCLUSIVAMENTE para que puedan ser agregados para obtener totales.

Al cierre del tercer trimestre del año, las y los asalariados en Hostelería son mayoritariamente mujeres (55%), con contratos indefinidos en un 59% (frente a un 41% de contratación temporal) y un 74% con jornadas a tiempo completo (26% son jornadas parciales).

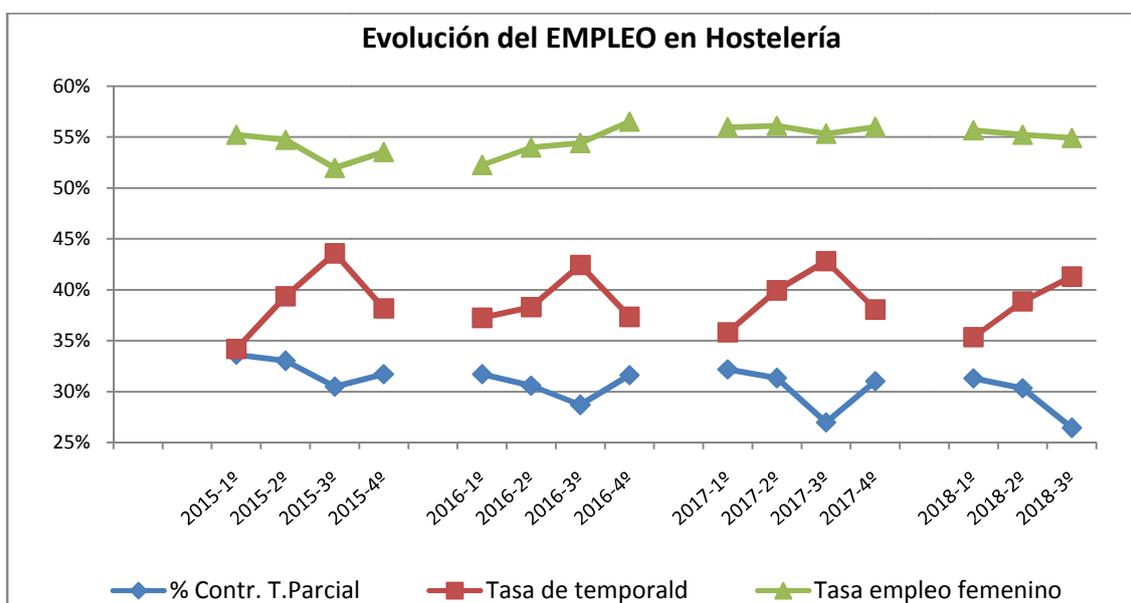
Andalucía (21%), Cataluña (19%) y Madrid (15%), son las tres Comunidades Autónomas que aglutinan a la mayor cantidad de los asalariados del sector. Les siguen Canarias (14%), Comunidad Valenciana (13%) e Illes Balears (10%). Por tanto, más del 90% de las y los trabajadores de hostelería, desempeñan su actividad en estos seis territorios.

Las tasas más altas de empleo femenino aparecen en Euskadi (66%) y Navarra (61%), mientras que en Extremadura (43%), y Cantabria (49%), la tendencia se invierte respecto a la media nacional y el empleo asalariado es mayoritariamente masculino.

Más de la mitad de los asalariados en hostelería tienen un empleo temporal en Murcia (56%), Andalucía (53%) y Galicia (52%), superando la media nacional de temporalidad en el sector, mientras que en Madrid (28%), Baleares (32%) y Aragón, Asturias, y Castilla León (37%), la tasa de empleo temporal es inferior a esa media nacional.

Respecto a la tasa de empleo a tiempo parcial, solo Baleares (10%) y Canarias (16%) se sitúan por debajo de la tasa media del país, mientras que en Murcia (43%), Asturias (41%) y Navarra (40%) la tasa de temporalidad supera en más de 10 puntos la media nacional.

Pero dada la influencia de la estacionalidad del turismo en la hostelería, **conviene efectuar un análisis pormenorizado del empleo en el sector en un contexto anual.** Para ello, se ha recogido en el siguiente gráfico la evolución de las tasas de empleo femenino, contratación temporal y jornadas a tiempo parcial, durante los últimos tres años, así como los datos acumulados de los tres trimestres del año en curso.

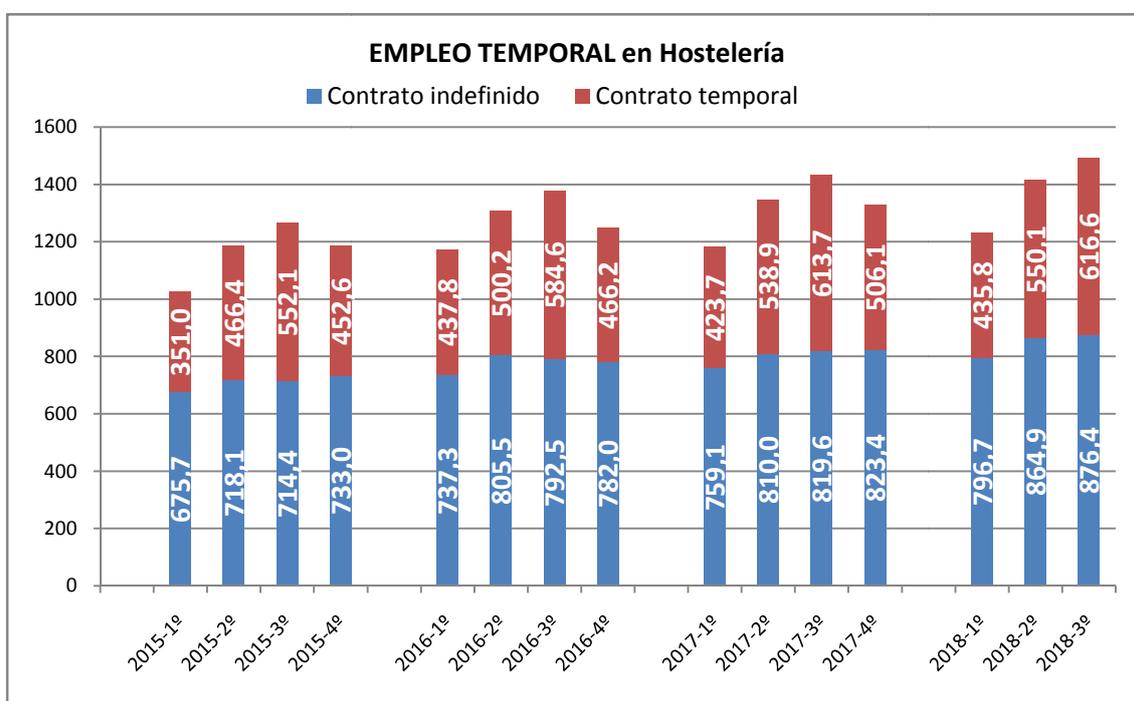


ASALARIADOS/AS HOSTELERÍA (EPA) MEDIA AÑOS 2014-2017															
AÑO	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL
2014	291.578	194.790	366.458	119.911	486.368	355.880	226.636	344.280	238.236	582.516	647.458	421.426	710.738	358.147	1.068.884
2015	336.413	202.230	403.973	134.670	538.643	373.887	253.312	387.264	239.936	627.199	710.300	455.542	791.236	374.606	1.165.843
2016	361.531	221.467	440.726	142.272	582.997	417.789	275.727	445.395	248.121	693.516	779.320	497.193	886.121	390.393	1.276.513
2017	363.005	219.599	447.541	135.064	582.605	435.152	299.831	470.774	264.209	734.983	798.157	519.431	918.315	399.273	1.317.589
ASALARIADOS/AS HOSTELERÍA (EPA) % SOBRE TOTAL															
AÑO	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL
2014	59,95%	40,05%	75,35%	24,65%	100,00%	61,09%	38,91%	59,10%	40,90%	100,00%	60,57%	39,43%	66,49%	33,51%	100,00%
2015	62,46%	37,54%	75,00%	25,00%	100,00%	59,61%	40,39%	61,74%	38,26%	100,00%	60,93%	39,07%	67,87%	32,13%	100,00%
2016	62,01%	37,99%	75,60%	24,40%	100,00%	60,24%	39,76%	64,22%	35,78%	100,00%	61,05%	38,95%	69,42%	30,58%	100,00%
2017	62,31%	37,69%	76,82%	23,18%	100,00%	59,21%	40,79%	64,05%	35,95%	100,00%	60,58%	39,42%	69,70%	30,30%	100,00%
ASALARIADOS/AS HOSTELERÍA DIFERENCIA 2014-2017															
DIFER	71.427	24.809	81.084	15.153	96.237	79.272	73.195	126.494	25.973	152.467	150.699	98.004	207.578	41.127	248.704
%	24,50%	12,74%	22,13%	12,64%	19,79%	22,27%	32,30%	36,74%	10,90%	26,17%	23,28%	23,26%	29,21%	11,48%	23,27%

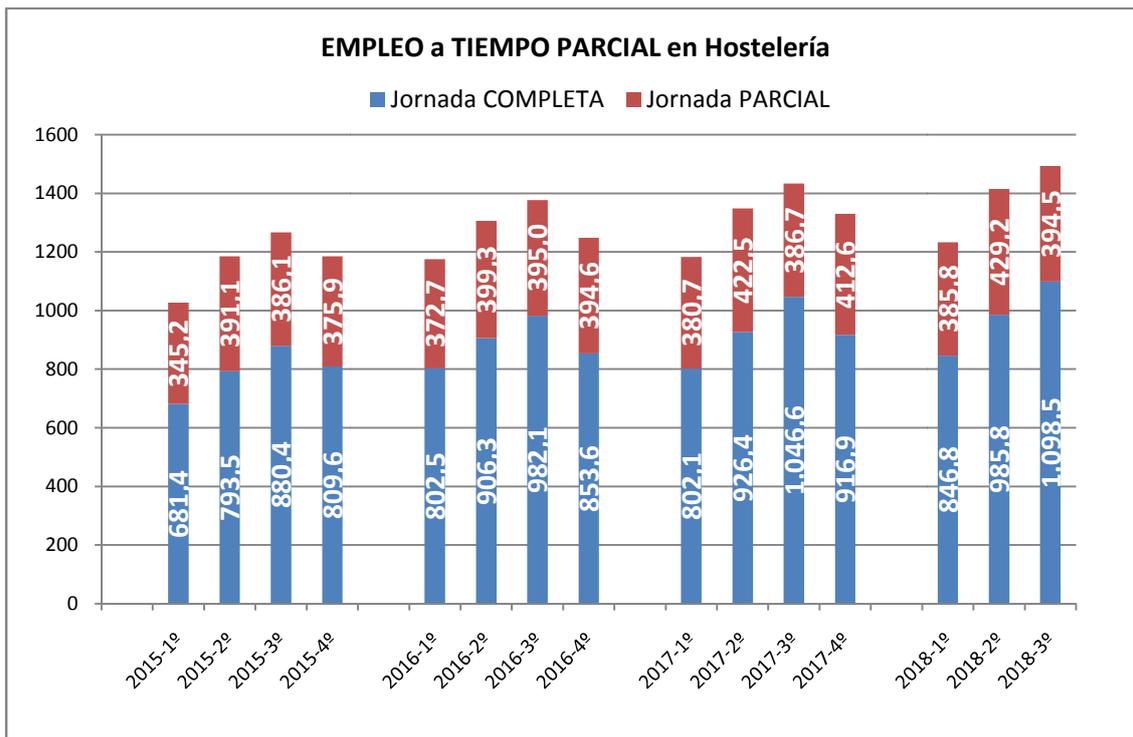
ASALARIADOS/AS HOSTELERÍA (EPA) MEDIA 3 TRIMESTRES 2017-2018															
AÑO	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL
2017	360.266	222.068	447.859	134.474	582.334	431.121	301.911	472.268	260.763	733.032	791.386	523.979	920.128	395.238	1.315.366
2018	384.275	233.087	482.947	134.415	617.362	461.731	301.092	494.079	268.744	762.823	846.007	534.179	977.026	403.159	1.380.185
DIFER.	24.009	11.019	35.088	-60	35.028	30.611	-819	21.810	7.981	29.791	54.620	10.199	56.899	7.920	64.819
%	6,66%	4,96%	7,83%	-0,04%	6,02%	7,10%	-0,27%	4,62%	3,06%	4,06%	6,90%	1,95%	6,18%	2,00%	4,93%
ASALARIADOS/AS HOSTELERÍA (EPA) MEDIA 3 TRIMESTRES 2017-2018 % SOBRE TOTAL															
AÑO	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMPO.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL
2017	61,87%	38,13%	76,91%	23,09%	100,00%	58,81%	41,19%	64,43%	35,57%	100,00%	60,16%	39,84%	69,95%	30,05%	100,00%
2018	62,24%	37,76%	78,23%	21,77%	100,00%	60,53%	39,47%	64,77%	35,23%	100,00%	61,30%	38,70%	70,79%	29,21%	100,00%

Los datos de la EPA del sector de la hostelería vienen cosechando buenos resultados en los últimos 5 años. Así, desde el año 2014 al 2017 se ha incrementado en 248.704 el número de trabajadores y trabajadoras asalariadas (+23%), pasando de 1.068.884 personas como valor medio trimestral en 2014, a 1.317.589 personas en 2017. El incremento ha sido menor en el colectivo de hombres (96.237 personas; +19,79%) que en el de mujeres (152.467 personas; 26,17%).

El número de asalariados y asalariadas con contrato indefinido se ha incrementado en la misma proporción prácticamente (23,28%) que el de contratos temporales (23,26%), de forma que la distribución del número total de asalariados y asalariadas en función del tipo de contrato, se ha mantenido constante durante estos años (61% contratación indefinida y 39% contratación temporal).



En función del tipo de jornada sí se ha registrado una evolución positiva durante este periodo, habiendo aumentado un 29% el número de asalariados y asalariadas a tiempo completo frente a un aumento del 11% en el número de asalariados a tiempo parcial. De esta forma, la distribución ha pasado de un 66%-34% en 2014 entre asalariados y asalariadas a tiempo completo y asalariados y asalariadas a tiempo parcial, a una distribución del casi el 70%-30% en 2017.



En nuestra opinión, la bajada de la temporalidad en algo más de un punto, así como la bajada de los contratos a tiempo parcial, en más de 4 puntos en el periodo 2014- 2018 y algo más de un punto en el último año, tiene mucho que ver con el trabajo sindical en materia de negociación colectiva, donde hemos implementado medidas como la consolidación de las horas complementarias.

Otro factor a tener en cuenta, es la puesta en marcha a en este año del Plan Director de Inspección de Trabajo, con las cartas enviadas antes del verano a más de 20.000 empresas, en las que se anunciaba que se había detectado en ellas un alto índice de temporalidad, de contratos a tiempos parcial y de contratos de autónomos, que en la práctica son falsos autónomos.

Para CCOO, siendo esta un acción importante, no deja de ser la punta de iceberg en la lucha con contra los falsos autónomos, contra los contratos a tiempo parcial, que en la práctica son a tiempo completo, o contra los contratos temporales encadenados en fraude de ley, ya que en realidad son trabajadores y trabajadoras fijos a tiempo completo o fijos discontinuos, que es lo que los sindicatos venimos denunciando.

A pesar de la mejoría, queda mucho camino por recorrer en la lucha contra la precariedad laboral, la pobreza salarial y la igualdad de género.

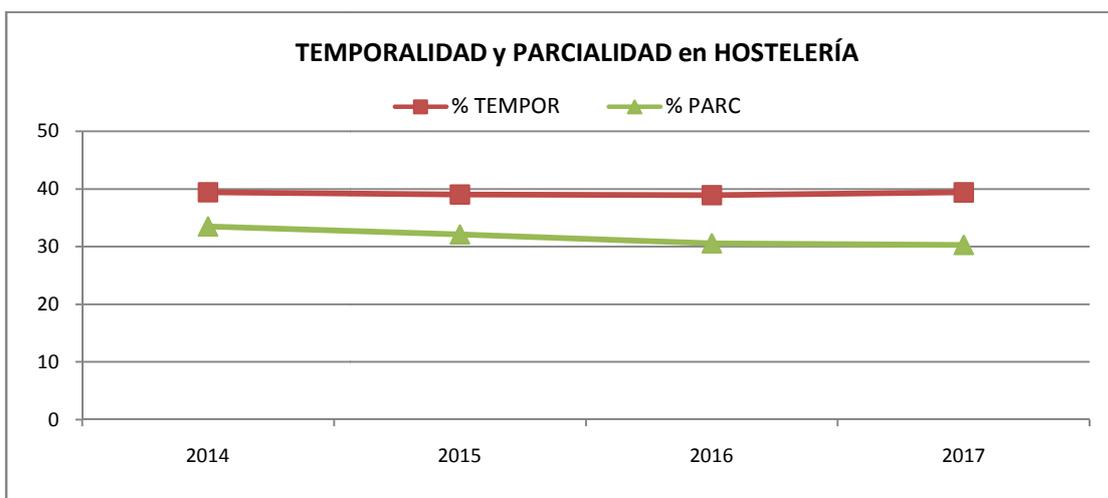
Continuando con el análisis de los datos registrados durante el ejercicio actual, los tres primeros trimestres de 2018 siguen la misma tendencia en comparación con los del mismo periodo de 2017 y se sigue creando empleo, tanto indefinido (+6,90%) como temporal (+1,95%). Los contratos a tiempo completo aumentan un 6,18% y los de tiempo parcial lo hacen en un 2%.

El empleo creado en estos tres primeros trimestres de 2018 alcanza a 64.819 personas, de las cuales 35.028 son hombres y 29.791 mujeres.

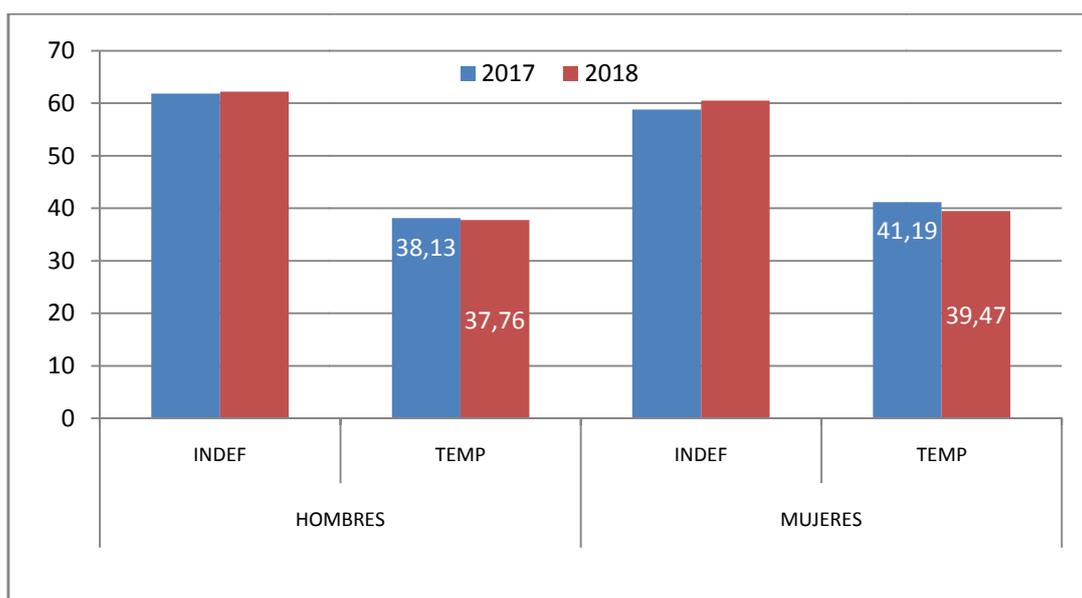
Según datos de la EPA⁵ se observa que la tasa de temporalidad se ha mantenido prácticamente constante durante los últimos cuatro años en valores cercanos al 39%, y a pesar de la senda a la baja que mostraban los datos entre 2014 y 2016, durante el 2017 se produjo un nuevo ascenso hasta casi los mismos valores del inicio del periodo analizado.

Sin embargo, teniendo en cuenta los datos acumulados de los tres trimestres del año en curso, la temporalidad en 2018 se ha reducido desde el 39,84% al 38,70% registrado en el año anterior.

Respecto a la parcialidad, la evolución durante el año ha sido más positiva y continúa la senda de descenso, también con el dato de los tres trimestres de 2018 (29,21% actual).

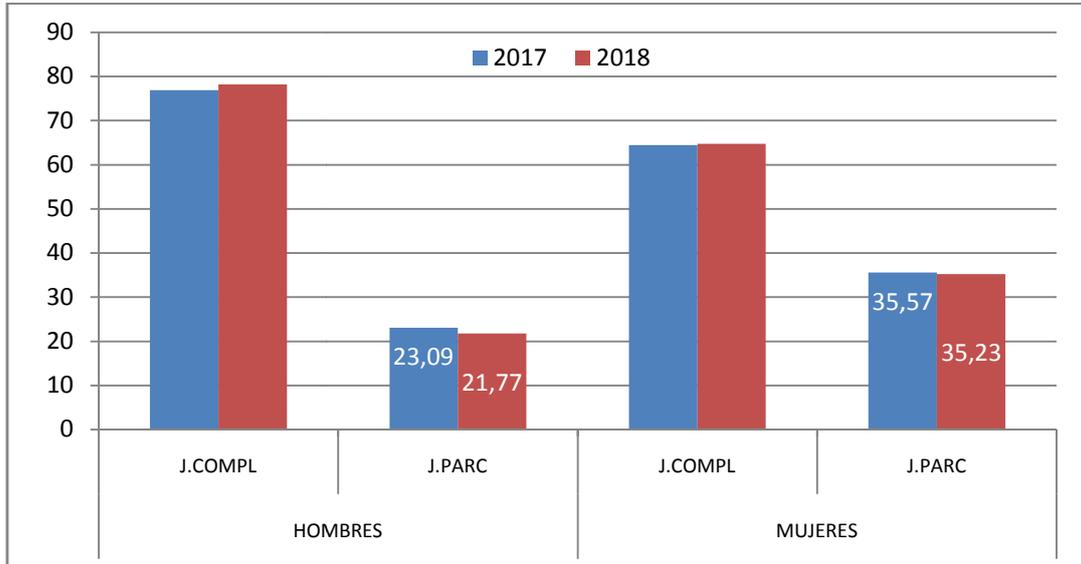


Efectuando un análisis de género, la temporalidad en la contratación sigue afectando más a las mujeres (39,47%) que a los hombres (37,76%), a pesar de que en este último año, han aumentado más los contratos indefinidos de las asalariadas en hostelería (7,10%) que el aumento registrado por la contratación indefinida de los hombres (6,66%).



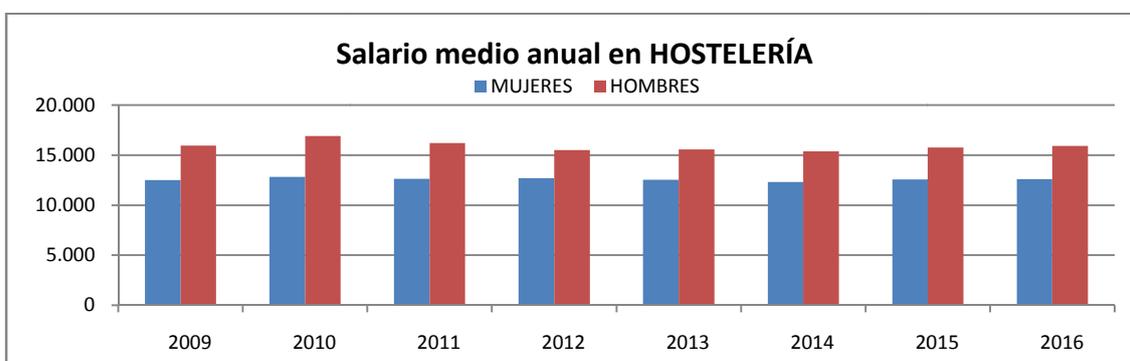
⁵ Datos trimestrales de la EPA 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018. Fuente: INE.

Respecto a la parcialidad en el empleo, el dato también tiene un sesgo negativo entre las asalariadas del sector. Así, mientras que el 35,23% de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial, entre los hombres este porcentaje se reduce hasta el 21,77%. En cualquier caso ambas cifras han sufrido una evolución positiva en el último año respecto a los datos de los tres mismos trimestres del año anterior (35,57% mujeres con contrato a tiempo parcial; 23,09% hombres con contrato a tiempo parcial).



La brecha de género sigue existiendo al analizar la **estructura salarial del empleo** en Hostelería, tal y como muestra en la siguiente tabla con los datos de salarios medios en el sector entre hombres y mujeres⁶. Las mujeres cobran menos del 80% del salario anual que perciben los hombres. Además, los salarios medios en hostelería solo alcanzan el 51% del salario medio en España en el caso de las mujeres y el 56% en el caso de los hombres⁷, hecho en el que influye el nivel de contratación a tiempo parcial

PERIODO	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
2016	12.608,9	15.907,9	79,3
2015	12.563,1	15.751,3	79,8
2014	12.311,8	15.368,5	80,1
2013	12.536,3	15.552,5	80,6
2012	12.694,2	15.518,3	81,8
2011	12.645,9	16.216,7	78,0
2010	12.825,5	16.891,7	75,9

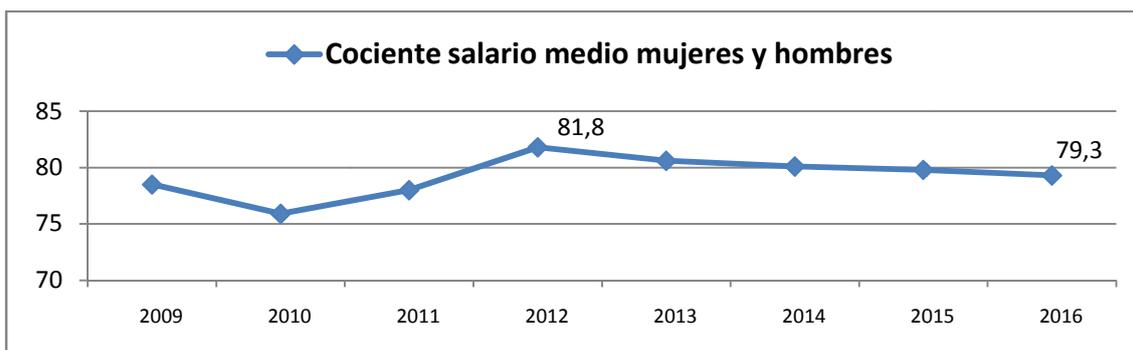


SALARIOS MEDIOS AÑO 2016	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario a tiempo completo	24.813,73	28.363,24	87,49
Salario medio bruto	20.131,41	25.924,43	77,65
Salario mediano	16.831,58	21.626,00	77,83
Salario más frecuente	13.500,44	17.509,37	77,10
Salario a tiempo parcial	10.023,72	10.737,52	93,35

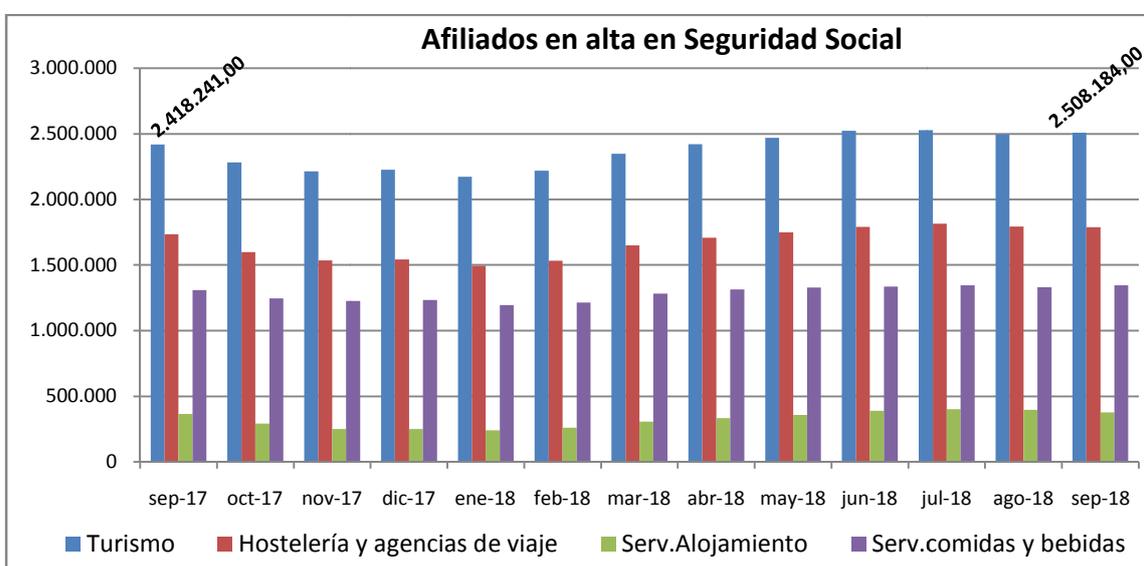
Además la evolución del cociente salarial entre hombre y mujeres en hostelería, muestra una evolución negativa desde el año 2012.

⁶Datos del Salario medio anual por sectores de actividad económica y periodo. 2010-2016. Fuente: INE

⁷ 22.858€ es el salario medio en España según la Encuesta de Estructura Salarial del INE para el año 2014.



En términos de **afiliación al régimen general de la Seguridad Social** los datos mensuales del último año muestran que el turismo sigue generando nuevos cotizantes, tal y como ilustra el siguiente gráfico.



Realizando un análisis particular de los últimos datos disponibles⁸ y desagregado por comunidades autónomas, se observa un incremento interanual del 3,77% en el sector de Hostelería, comparando los datos al cierre del mes de septiembre 2018, tal y como recoge la siguiente tabla:

⁸ Cifra de afiliación último día del mes por provincias y secciones de actividad económica. Fuente: Seguridad Social.

DIR. PROVINCIALES CCAA	variación interanl	sep-18	sep-17
Araba/Álava	-0,07%	7.197	7.202
Gipuzkoa	1,95%	18.985	18.621
Bizkaia	3,46%	25.007	24.170
PAÍS VASCO	2,39%	51.189	49.993
Barcelona	1,99%	153.889	150.887
Girona	2,39%	36.619	35.764
Lleida	1,26%	9.157	9.043
Tarragona	1,95%	28.798	28.247
CATALUÑA	2,02%	228.463	223.941
A Coruña	3,90%	24.002	23.100
Lugo	1,15%	7.278	7.195
Ourense	4,16%	5.709	5.481
Pontevedra	3,72%	20.768	20.024
GALICIA	3,51%	57.757	55.800
Almería	6,32%	19.187	18.046
Cádiz	6,70%	38.619	36.195
Córdoba	6,80%	12.902	12.081
Granada	4,00%	21.373	20.550
Huelva	9,80%	13.110	11.940
Jaén	4,74%	8.823	8.424
Málaga	4,49%	76.062	72.794
Sevilla	7,75%	41.862	38.852
ANDALUCÍA	5,96%	231.938	218.882
ASTURIAS	2,39%	24.732	24.154
CANTABRIA	5,84%	16.590	15.675
LA RIOJA	4,01%	7.401	7.116
REG. DE MURCIA	5,58%	32.131	30.434
Alicante	4,37%	67.094	64.285
Castellón	2,44%	16.638	16.242
Valencia	5,88%	58.262	55.026
COM.VALENCIANA	4,75%	141.994	135.553
Huesca	3,39%	6.246	6.041
Teruel	4,06%	3.099	2.978
Zaragoza	2,80%	20.478	19.921
ARAGÓN	3,05%	29.823	28.940
Albacete	3,30%	7.517	7.277
Ciudad Real	7,28%	7.799	7.270
Cuenca	4,02%	3.934	3.782
Guadalajara	9,58%	4.335	3.956
Toledo	5,85%	10.602	10.016
CAST.-LA MANCHA	5,84%	34.187	32.301
Las Palmas	2,22%	74.265	72.650
S.C.Tenerife	2,29%	56.545	55.277
CANARIAS	2,25%	130.810	127.927
NAVARRA	5,72%	14.208	13.439
Badajoz	4,48%	11.087	10.612
Cáceres	5,68%	7.381	6.984
EXTREMADURA	4,96%	18.468	17.596
ILLES BALEARS	2,16%	131.572	128.786
CMIDAD.DE MADRID	4,70%	186.841	178.460
Ávila	5,13%	3.873	3.684
Burgos	1,96%	8.444	8.282
León	3,13%	9.171	8.893
Palencia	2,87%	3.048	2.963
Salamanca	2,03%	7.577	7.426
Segovia	0,89%	4.320	4.282
Soria	1,30%	2.107	2.080
Valladolid	3,03%	10.945	10.623
Zamora	5,16%	3.263	3.103
CASTILLA-LEÓN	2,75%	52.748	51.336
CEUTA	6,27%	1.458	1.372

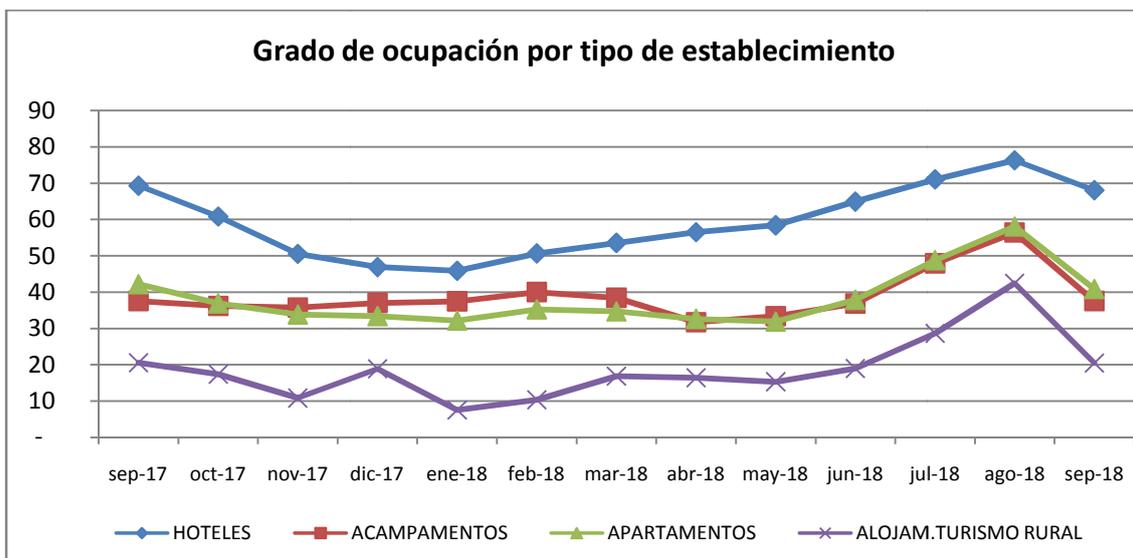
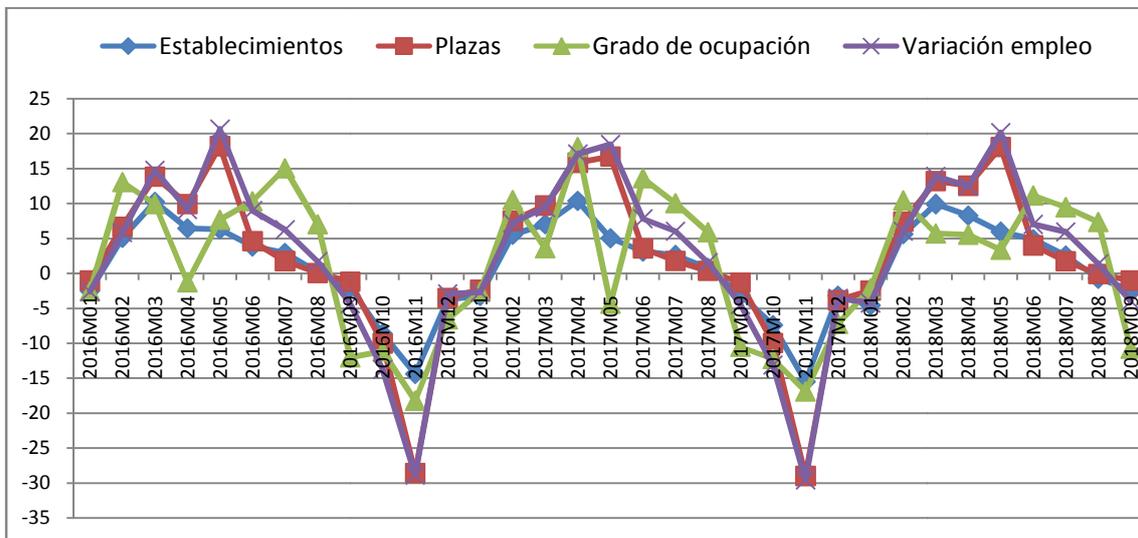
MELILLA	6,50%	1.458	1.369
TOTAL	3,77%	1.393.768	1.343.074

En este caso, son Andalucía (5,96%), Castilla la Mancha (5,84%) y Murcia (5,58%) las Comunidades Autónomas que muestran un mayor crecimiento en el número de trabajadores y trabajadoras que desempeñan su labor en el sector de Hostelería, mientras que Cataluña (2,02%), Canarias (2,25%) y Asturias y Euskadi (2,39%), han registrado tasas de crecimiento inferiores a la media nacional.

2. INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL TURISMO

Los principales indicadores de la actividad económica en el sector turístico⁹ muestran un comportamiento marcado por la estacionalidad del actividad, con descensos en el mes de septiembre respecto al mes de agosto en 2018, tanto para el número de establecimientos, como para el número de plazas, el grado de ocupación y la variación en los niveles de empleo.

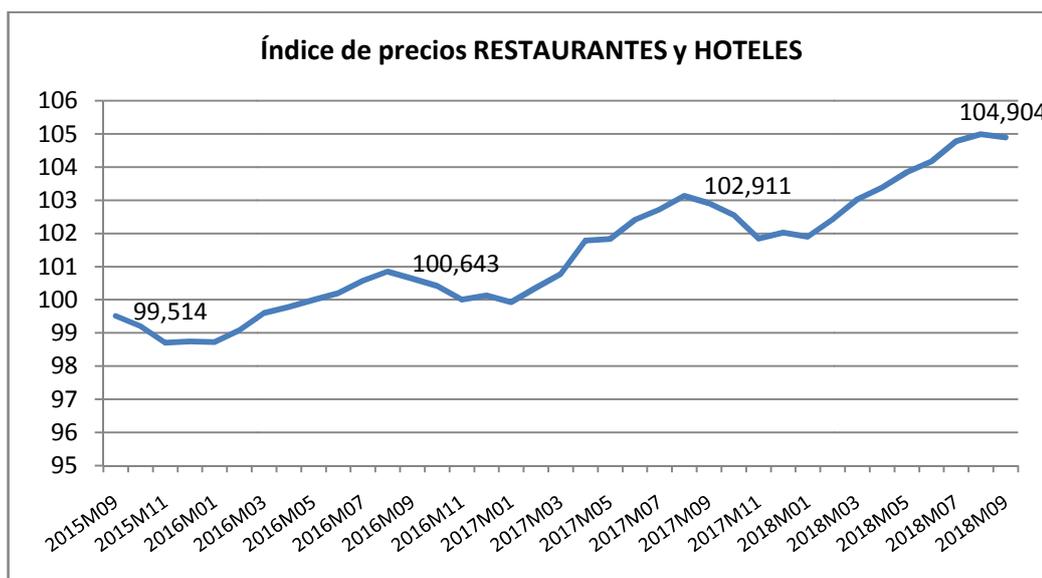
Lo que sí podemos observar es que el descenso es algo más suave en el número de establecimientos que el registrado en septiembre del año anterior (-2% en sep18; -3% en sep17), pero más acusado en el grado de ocupación (-11% en sep18; -10% en sep17); mientras que se mantiene en el mismo ritmo de ejercicios anteriores para el número de plazas (-1%) y en el ritmo de creación de empleo (-4%).



Analizando la evolución del **índice de precios de restaurantes y hoteles**¹⁰, se observa una tendencia al alza, habiéndose registrado un incremento interanual del 1,94%

⁹Datos de la Encuesta de ocupación hotelera (EOH sep2018) – Fuente: INE

¹⁰Índices nacionales: general y de grupos ECOICOP – Fuente: INE



Analizando los **datos de coyuntura turística**¹¹ acumulados para el periodo enero a septiembre entre el 2018 y comparándolos con los datos del mismo periodo correspondientes al año anterior, tal y como recoge la siguiente tabla, ha crecido el número de visitantes (+0.72%) y el grado de ocupación de plazas (+2.05%), así como en el número de habitaciones (+0.60%) y de plazas (+0,92%). También se ha incrementado un 2,05% el volumen de personas empleadas. En sentido contrario, se ha producido un descenso en el número de pernoctaciones (-0,62%) y en el de establecimientos (-0,59%), así como en el número de días de estancia media en nuestro país (-1,33%).

¹¹ Ficha de coyuntura mensual del turismo. Fuente: Turespaña

COYUNTURA TURÍSTICA ESPAÑA ENE-SEP. 2017-2018																		
TERRITORIO	Año	VISITANTES			PERNOCTACIONES			Núm.	Núm.	Núm.	GRADO OCUPACIÓN			PERSONAL	ESTANCIA MEDIA			
		TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	ESTABL.	HABITAC	PLAZAS	PZAS	PZAS F/S	HABIT.	EMPLEADO	TOTAL	ESPAÑ.	EXTRA.	
ESPAÑA	2017	82.469.574	39.357.074	43.112.500	275.955.956	92.871.784	183.084.172	15.152	742.774	1.541.813	59,91	65,10	65,76	219.501	3,35	2,36	4,25	
	2018	83.063.527	39.736.476	43.327.051	274.248.974	93.153.939	181.095.035	15.063	747.263	1.556.074	61,14	66,62	67,24	223.990	3,30	2,34	4,18	
	Dif.	593.953	379.402	214.551	-1.706.982	282.155	-1.989.137	-89	4.490	14.261	1,23	1,52	1,48	4.489	-0,04	-0,02	-0,07	
	%	0,72%	0,96%	0,50%	-0,62%	0,30%	-1,09%	-0,59%	0,60%	0,92%	2,05%	2,33%	2,25%	2,05%	-1,33%	-0,65%	-1,58%	

Durante el periodo analizado se ha recibido un 0,72% más de visitantes en España, superando ya los 83 millones, de los cuales 39.736.476 (48% del total) han sido visitantes españoles y 43.327.051 (52% del total) han sido visitantes extranjeros. El número de pernoctaciones ha descendido hasta 274.248.974. La cifra de establecimientos se ha mantenido prácticamente igual en el entorno de los 15.000 establecimientos, igual que la cifra de estancia media, que se sitúa en 3,3 noches. El número de habitaciones supera ya las 747.000 y el de plazas el de 1.556.000, habiéndose alcanzado ya un grado de ocupación superior al 61%. En cuanto a la variación de personal empleado en el sector, la cifra ronda en estos momentos los 224.000 nuevos trabajadores y trabajadoras en el sector.

Desagregando estos datos de coyuntura por comunidades autónomas, Cantabria (6,74%) y Extremadura (5,20%) han registrado el mayor incremento de visitas, si bien es cierto que las comunidades autónomas que recogen un mayor número de visitantes son Cataluña (16.103.428 visitantes en 2018, -0,23% sobre 2017) y Andalucía (14.821.684 visitantes en 2018, +1,64% sobre 2017).

Respecto al descenso en el número de pernoctaciones (-0,62%), son Baleares (52.644.518 pernoctaciones en 2018; +0,24% sobre 2017) y Canarias (52.079.020 pernoctaciones en 2018; -2,82% sobre 2017) las comunidades que recogen la mayor cantidad de pernoctaciones del total del país, aunque los mayores incrementos durante 2018, respecto a las cifras del año anterior, se han producido en Extremadura (+5,10%; 1.891.706 pernoctaciones en 2018) y Murcia (+3,13%; 2.607.998 pernoctaciones en 2018).

La siguiente tabla recoge el detalle de estos indicadores por Comunidades Autónomas.

COYUNTURA TURÍSTICA ESPAÑA ENE-SEP. 2017-2018																	
TERRITORIO	AÑO	VISITANTES			PERNOCTACIONES			NÚM. ESTABL.	NÚM. HABITAC	NÚM. PLAZAS	GRADO OCUPACIÓN			PERSONAL EMPLEADO	ESTANCIA MEDIA		
		TOTAL	ESPAÑOL	EXTRJ.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRJ.				PZAS	PZAS F/S	HABIT.		TOTAL	ESPAÑ.	EXTRJ.
ANDALUCÍA	2017	14.582.213	7.503.423	7.078.790	42.744.594	19.108.957	23.635.637	2.530	120.075	264.274	55,86	62,47	64,01	36.070	2,93	2,55	3,34
	2018	14.821.684	7.776.298	7.045.386	43.218.172	19.941.356	23.276.816	2.503	121.298	268.223	55,77	62,40	64,24	37.074	2,92	2,56	3,30
	Dif.	239.471	272.875	-33.404	473.578	832.399	-358.821	-26	1.223	3.950	-0,09	-0,07	0,23	1.004	-0,02	0,02	-0,04
	%	1,64%	3,64%	-0,47%	1,11%	4,36%	-1,52%	-1,05%	1,02%	1,49%	-0,16%	-0,11%	0,36%	2,78%	-0,53%	0,69%	-1,05%
ARAGÓN	2017	2.253.703	1.756.608	497.095	4.389.908	3.509.703	880.205	781	19.976	38.862	40,42	51,83	44,90	3.690	1,95	2,00	1,77
	2018	2.281.644	1.773.297	508.347	4.476.188	3.530.101	946.087	765	19.360	37.986	42,15	53,38	47,21	3.615	1,96	1,99	1,86
	Dif.	27.941	16.689	11.252	86.280	20.398	65.882	-17	-616	-876	1,73	1,55	2,31	-76	0,01	-0,01	0,09
	%	1,24%	0,95%	2,26%	1,97%	0,58%	7,48%	-2,12%	-3,09%	-2,25%	4,28%	2,98%	5,14%	-2,05%	0,72%	-0,37%	5,11%
ASTURIAS	2017	1.431.566	1.187.950	243.616	2.966.896	2.507.769	459.127	573	12.924	24.979	40,43	49,08	45,43	2.912	2,07	2,11	1,88
	2018	1.428.541	1.169.559	258.982	2.948.650	2.470.315	478.335	574	12.906	25.039	40,16	47,87	44,65	2.929	2,06	2,11	1,85
	Dif.	-3.025	-18.391	15.366	-18.246	-37.454	19.208	1	-18	60	-0,27	-1,22	-0,78	17	-0,01	0,00	-0,04
	%	-0,21%	-1,55%	6,31%	-0,61%	-1,49%	4,18%	0,14%	-0,14%	0,24%	-0,66%	-2,48%	-1,72%	0,60%	-0,40%	0,06%	-2,00%
BALEARES	2017	8.970.993	1.130.484	7.840.509	52.520.295	4.507.375	48.012.920	833	106.629	224.163	69,89	70,26	74,88	36.363	5,85	3,99	6,12
	2018	9.091.654	1.129.159	7.962.495	52.644.518	4.351.396	48.293.122	879	108.701	230.063	68,94	69,16	74,25	38.098	5,79	3,85	6,07
	Dif.	120.661	-1.325	121.986	124.223	-155.979	280.202	46	2.072	5.899	-0,95	-1,11	-0,64	1.735	-0,06	-0,13	-0,06
	%	1,35%	-0,12%	1,56%	0,24%	-3,46%	0,58%	5,49%	1,94%	2,63%	-1,36%	-1,58%	-0,85%	4,77%	-1,09%	-3,35%	-0,96%
CANARIAS	2017	7.342.811	1.479.075	5.863.736	53.589.252	6.474.298	47.114.954	530	106.820	240.521	78,99	79,55	85,44	45.746	7,30	4,38	8,03
	2018	7.320.119	1.572.115	5.748.004	52.079.020	6.637.896	45.441.124	533	107.113	241.618	76,66	77,49	83,14	46.848	7,11	4,22	7,91
	Dif.	-22.692	93.040	-115.732	-1.510.232	163.598	-1.673.830	3	293	1.097	-2,34	-2,06	-2,30	1.102	-0,18	-0,15	-0,13
	%	-0,31%	6,29%	-1,97%	-2,82%	2,53%	-3,55%	0,65%	0,27%	0,46%	-2,96%	-2,58%	-2,69%	2,41%	-2,52%	-3,54%	-1,61%

Análisis de la actividad del turismo en España

CANTABRIA	2017	996.603	791.186	205.417	2.347.648	1.914.656	432.992	331	8.371	16.289	47,36	55,29	50,99	2.169	2,36	2,42	2,11
	2018	1.063.741	829.676	234.065	2.415.399	1.937.477	477.922	342	8.481	16.532	47,91	55,10	52,05	2.237	2,27	2,34	2,04
	Dif. %	67.138 6,74%	38.490 4,86%	28.648 13,95%	67.751 2,89%	22.821 1,19%	44.930 10,38%	11 3,36%	110 1,32%	244 1,50%	0,56 1,17%	-0,19 -0,35%	1,06 2,08%	68 3,14%	-0,08 -3,61%	-0,08 -3,50%	-0,07 -3,13%
CASTILLA LA MANCHA	2017	1.658.863	1.345.918	312.945	2.774.251	2.270.046	504.205	763	16.750	32.185	31,15	41,45	35,63	2.962	1,67	1,69	1,61
	2018	1.690.032	1.368.256	321.776	2.857.107	2.328.184	528.923	755	16.591	32.020	32,17	42,06	37,14	2.888	1,69	1,70	1,64
	Dif. %	31.169 1,88%	22.338 1,66%	8.831 2,82%	82.856 2,99%	58.138 2,56%	24.718 4,90%	-8 -1,05%	-159 -0,95%	-165 -0,51%	1,02 3,28%	0,61 1,47%	1,51 4,25%	-74 -2,50%	0,02 1,09%	0,01 0,89%	0,03 2,02%
CASTILLA LEÓN	2017	3.833.758	2.864.584	969.174	6.314.680	4.883.959	1.430.721	1.276	30.903	57.878	39,04	49,98	43,68	6.735	1,65	1,70	1,48
	2018	3.791.989	2.837.904	954.085	6.234.181	4.817.709	1.416.472	1.275	30.901	58.042	38,39	48,50	43,61	6.731	1,64	1,70	1,48
	Dif. %	-41.769 -1,09%	-26.680 -0,93%	-15.089 -1,56%	-80.499 -1,27%	-66.250 -1,36%	-14.249 -1,00%	-1 -0,04%	-2 -0,01%	164 0,28%	-0,66 -1,68%	-1,47 -2,95%	-0,07 -0,16%	-4 -0,06%	-0,00 -0,19%	-0,01 -0,43%	0,01 0,57%
CATALUNYA	2017	16.139.800	5.972.946	10.166.854	48.421.641	13.761.126	34.660.515	2.331	124.539	260.749	61,71	67,38	69,43	34.855	3,00	2,30	3,41
	2018	16.103.428	5.871.216	10.232.212	47.119.302	13.072.646	34.046.656	2.338	125.346	262.657	60,05	65,16	67,66	35.383	2,93	2,23	3,33
	Dif. %	-36.372 -0,23%	-101.730 -1,70%	65.358 0,64%	-1.302.339 -2,69%	-688.480 -5,00%	-613.859 -1,77%	7 0,30%	806 0,65%	1.909 0,73%	-1,65 -2,68%	-2,22 -3,30%	-1,77 -2,54%	528 1,52%	-0,07 -2,47%	-0,08 -3,36%	-0,08 -2,40%
CEUTA	2017	60.745	38.798	21.947	143.106	97.855	45.251	13	409	769	67,61	67,00	67,11	161	2,36	2,52	2,06
	2018	59.170	38.394	20.776	142.212	95.477	46.735	13	407	774	66,78	64,55	64,44	137	2,40	2,49	2,25
	Dif. %	-1.575 -2,59%	-404 -1,04%	-1.171 -5,34%	-894 -0,62%	-2.378 -2,43%	1.484 3,28%	0 1,75%	-2 -0,54%	4 0,58%	-0,83 -1,23%	-2,45 -3,66%	-2,67 -3,97%	-24 -14,95%	0,05 2,02%	-0,04 -1,40%	0,19 9,10%
COM. VALENCIANA	2017	6.880.367	4.104.095	2.776.272	23.436.883	12.621.361	10.815.522	1.002	63.064	126.792	62,69	69,96	67,74	16.052	3,41	3,08	3,90
	2018	7.062.167	4.173.092	2.889.075	23.602.967	12.664.812	10.938.155	1.014	63.081	127.841	62,52	68,96	68,37	16.077	3,34	3,03	3,79
	Dif. %	181.800 2,64%	68.997 1,68%	112.803 4,06%	166.084 0,71%	43.451 0,34%	122.633 1,13%	12 1,21%	17 0,03%	1.050 0,83%	-0,17 -0,27%	-1,00 -1,43%	0,63 0,93%	25 0,16%	-0,06 -1,88%	-0,04 -1,31%	-0,11 -2,81%
EXTREMADURA	2017	1.055.063	875.136	179.927	1.799.971	1.540.936	259.035	409	10.022	19.121	33,86	43,18	37,49	2.347	1,71	1,76	1,44

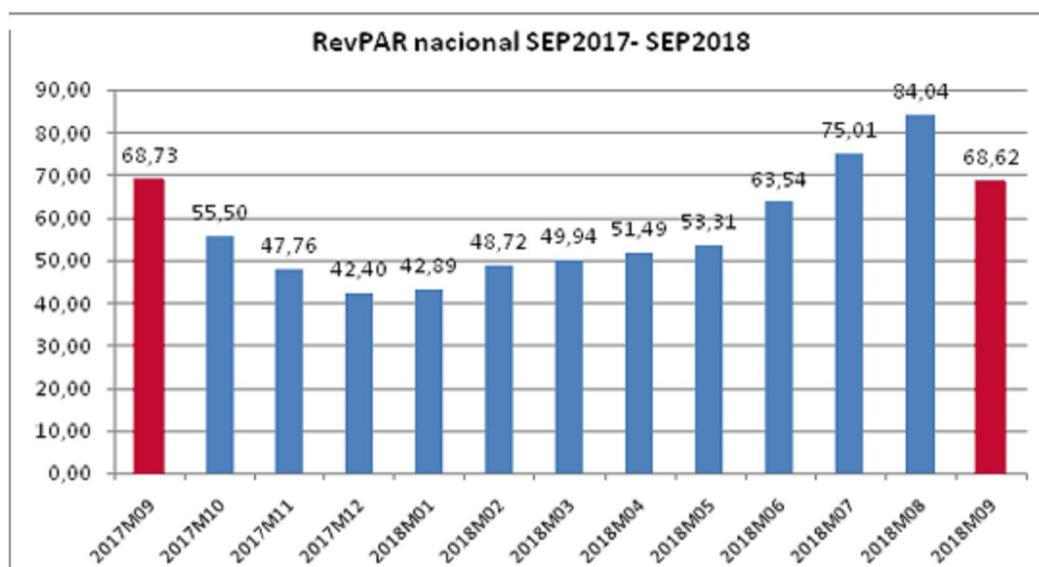
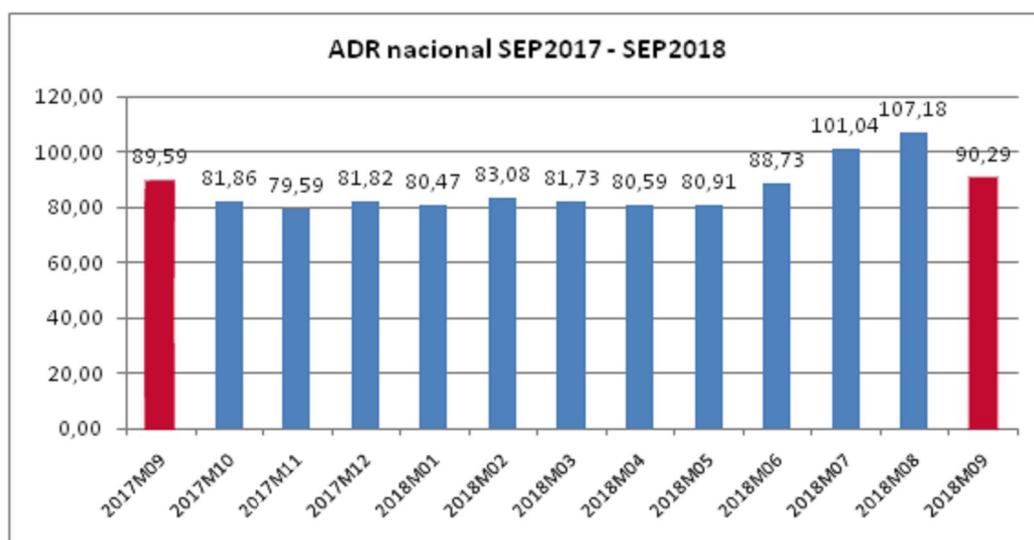
Análisis de la actividad del turismo en España

	2018	1.109.945	908.128	201.817	1.891.706	1.593.886	297.820	387	9.753	18.667	36,46	46,34	40,34	2.324	1,70	1,76	1,48
	Dif.	54.882	32.992	21.890	91.735	52.950	38.785	-21	-269	-454	2,60	3,16	2,85	-23	-0,00	-0,01	0,04
	%	5,20%	3,77%	12,17%	5,10%	3,44%	14,97%	-5,25%	-2,68%	-2,38%	7,69%	7,32%	7,60%	-0,98%	-0,10%	-0,32%	2,50%
GALICIA	2017	3.624.363	2.554.676	1.069.687	7.146.530	5.408.844	1.737.686	1.546	33.605	63.198	38,35	44,27	42,80	6.717	1,97	2,12	1,62
	2018	3.321.018	2.391.041	929.977	6.767.384	5.154.957	1.612.427	1.450	32.598	60.377	38,38	44,34	42,75	6.745	2,04	2,16	1,73
	Dif.	-303.345	-163.635	-139.710	-379.146	-253.887	-125.259	-97	-1.007	-2.821	0,02	0,07	-0,05	28	0,07	0,04	0,11
	%	-8,37%	-6,41%	-13,06%	-5,31%	-4,69%	-7,21%	-6,26%	-3,00%	-4,46%	0,06%	0,17%	-0,12%	0,42%	3,34%	1,83%	6,73%
LA RIOJA	2017	452.657	359.665	92.992	801.472	646.385	155.087	149	3.260	6.250	45,78	60,13	53,15	818	1,77	1,80	1,67
	2018	432.130	337.089	95.041	766.396	604.047	162.349	149	3.296	6.328	43,33	56,17	51,03	819	1,77	1,79	1,71
	Dif.	-20.527	-22.576	2.049	-35.076	-42.338	7.262	0	36	78	-2,45	-3,96	-2,12	1	0,00	-0,01	0,04
	%	-4,53%	-6,28%	2,20%	-4,38%	-6,55%	4,68%	0,07%	1,11%	1,25%	-5,34%	-6,58%	-3,99%	0,07%	0,17%	-0,29%	2,43%
MADRID	2017	9.031.005	4.662.136	4.368.869	17.941.027	7.924.570	10.016.457	1.096	55.189	107.472	60,45	67,05	71,97	14.231	1,99	1,70	2,29
	2018	9.226.933	4.796.302	4.430.631	18.212.836	8.152.589	10.060.247	1.090	56.579	110.416	59,77	66,98	72,35	14.086	1,97	1,70	2,27
	Dif.	195.928	134.166	61.762	271.809	228.019	43.790	-6	1.391	2.944	-0,69	-0,07	0,38	-145	-0,01	-0,00	-0,02
	%	2,17%	2,88%	1,41%	1,52%	2,88%	0,44%	-0,56%	2,52%	2,74%	-1,13%	-0,10%	0,53%	-1,02%	-0,64%	0,00%	-0,96%
MELILLA	2017	45.302	30.340	14.962	113.071	90.513	22.558	10	441	838	48,89	55,81	60,95	155	2,50	2,98	1,51
	2018	49.436	32.521	16.915	110.687	84.035	26.652	10	440	837	47,89	54,26	61,74	151	2,24	2,58	1,58
	Dif.	4.134	2.181	1.953	-2.384	-6.478	4.094	-0	-1	-1	-1,00	-1,55	0,79	-4	-0,26	-0,40	0,07
	%	9,13%	7,19%	13,05%	-2,11%	-7,16%	18,15%	-1,11%	-0,15%	-0,15%	-2,04%	-2,78%	1,29%	-2,65%	-10,29%	13,38%	4,51%
MURCIA	2017	1.006.598	778.515	228.083	2.528.738	1.862.381	666.357	168	9.089	17.720	50,10	59,71	55,83	2.167	2,51	2,39	2,92
	2018	1.010.681	781.872	228.809	2.607.998	1.931.243	676.755	160	9.173	17.853	51,44	60,84	58,48	2.178	2,58	2,47	2,96
	Dif.	4.083	3.357	726	79.260	68.862	10.398	-8	84	134	1,34	1,13	2,65	10	0,07	0,08	0,04
	%	0,41%	0,43%	0,32%	3,13%	3,70%	1,56%	-4,75%	0,92%	0,76%	2,68%	1,90%	4,75%	0,48%	2,72%	3,25%	1,24%
NAVARRA	2017	802.887	568.655	234.232	1.484.303	1.109.326	374.977	246	5.819	11.195	46,50	53,77	54,34	1.435	1,85	1,95	1,60
	2018	818.884	577.542	241.342	1.510.878	1.120.513	390.365	261	6.079	11.743	45,40	51,40	53,80	1.557	1,85	1,94	1,62
	Dif.	15.997	8.887	7.110	26.575	11.187	15.388	15	260	548	-1,10	-2,37	-0,54	122	-0,00	-0,01	0,02

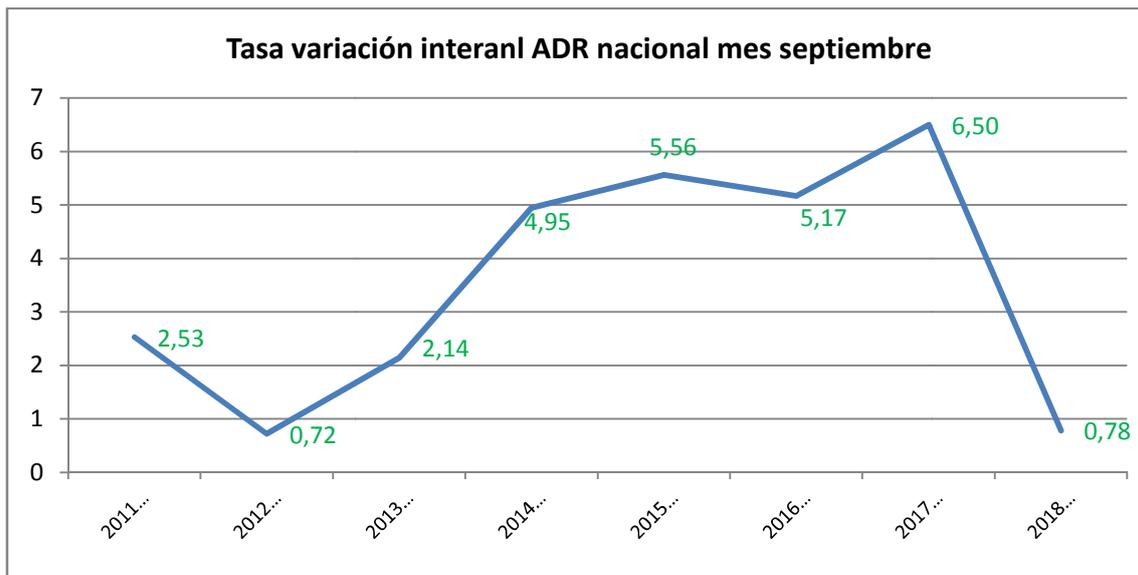
	%	1,99%	1,56%	3,04%	1,79%	1,01%	4,10%	5,95%	4,46%	4,89%	-2,37%	-4,40%	-1,00%	8,49%	-0,20%	-0,55%	1,04%
PAÍS VASCO	2017	2.300.277	1.352.884	947.393	4.491.690	2.631.724	1.859.966	565	14.885	28.558	56,22	64,26	66,90	3.918	1,95	1,95	1,96
	2018	2.380.331	1.373.015	1.007.316	4.643.373	2.665.300	1.978.073	565	15.158	29.056	57,12	64,83	68,11	4.115	1,95	1,94	1,96
	Dif.	80.054	20.131	59.923	151.683	33.576	118.107	-0	273	498	0,90	0,56	1,21	197	-0,00	-0,00	0,00
	%	3,48%	1,49%	6,33%	3,38%	1,28%	6,35%	-0,02%	1,83%	1,74%	1,60%	0,88%	1,81%	5,03%	-0,10%	-0,21%	0,02%

Comparando los indicadores de rentabilidad de las empresas hoteleras a fecha sep2018 con los referidos al mismo mes de años anteriores, podemos ver que la senda alcista de los últimos ejercicios está comenzando a cambiar de tendencia durante 2018.

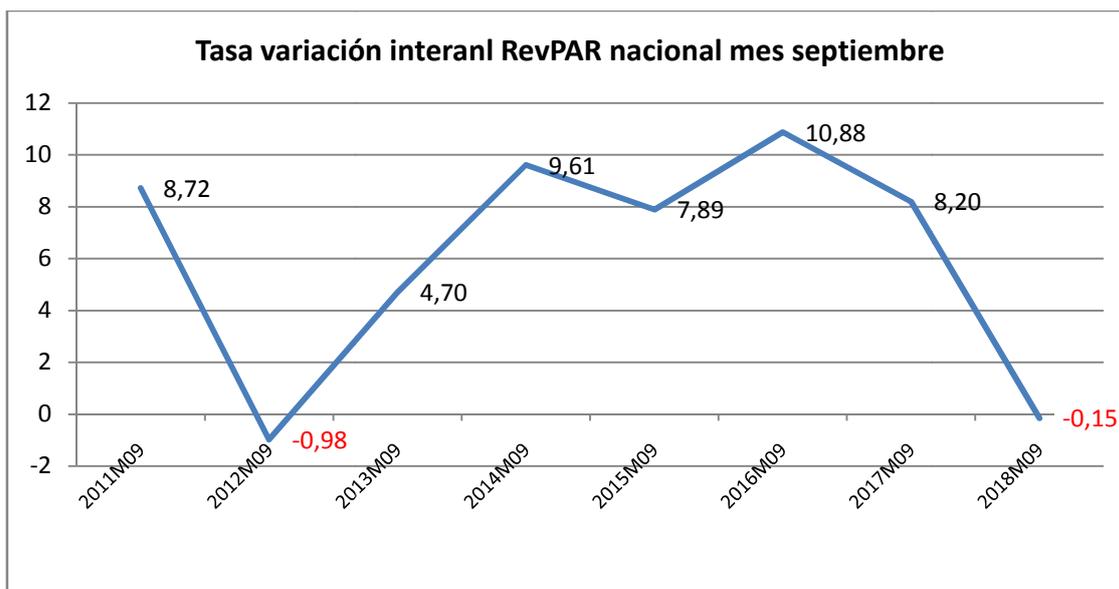
- El ADR (*averagedailyrate* - tarifa media diaria) alcanza en septiembre 2018 el valor de 90,29 € frente a los 89,59 € de septiembre 2017, lo cual supone un ascenso del 0,78%.
- El RevPar (*revenue per available room* – ingreso por habitación disponible) asciende en septiembre 2018 al valor de 68,62 €, lo cual supone un descenso del 0,15% respecto de los 68,73 € registrados en septiembre 2017.



A pesar de que el ADR continúe mostrando tasas de variación interanual positivas, estos incrementos están siendo más débiles en el último año, tal y como muestra el siguiente gráfico.



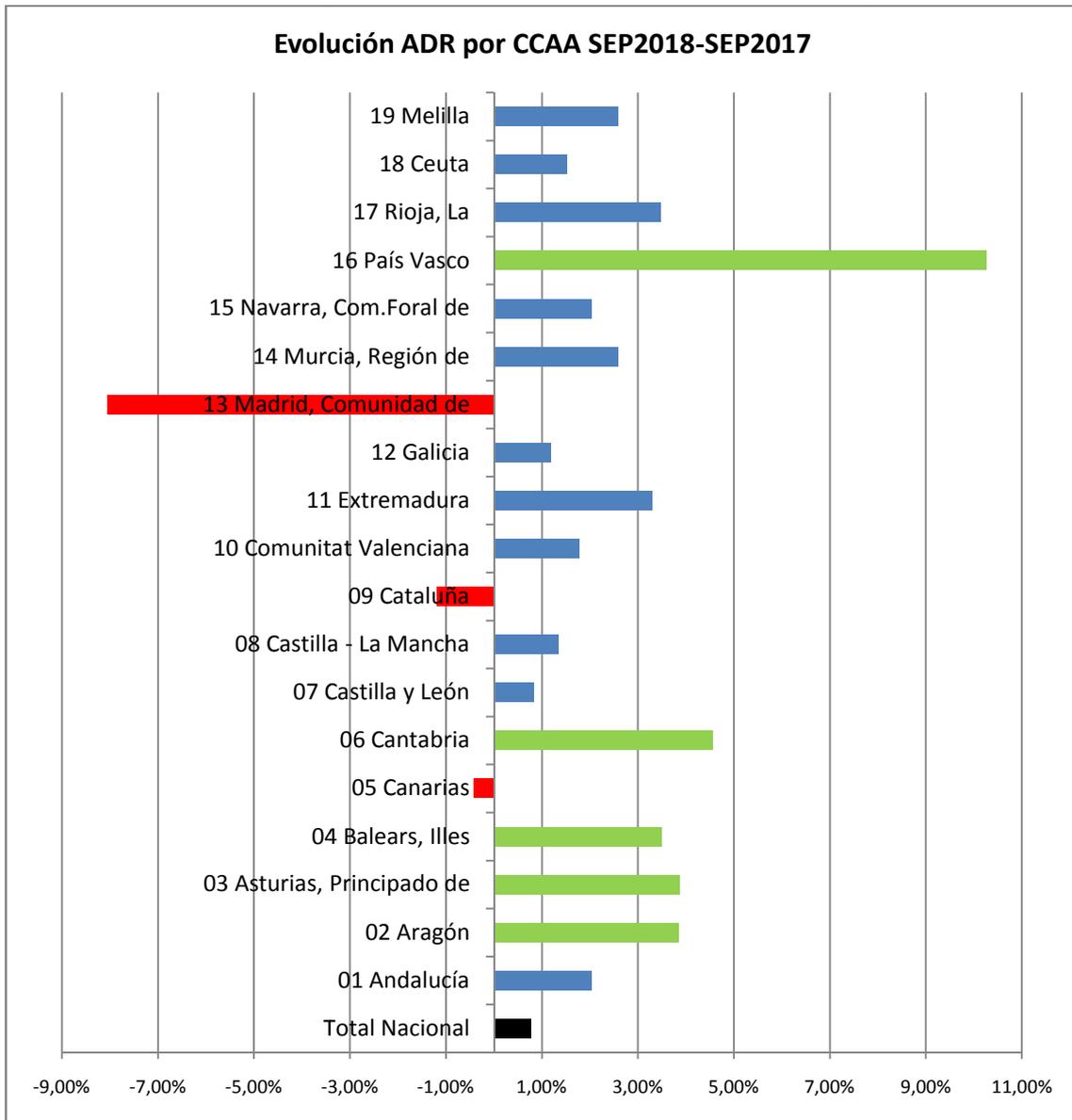
En cuanto al indicador RevPAR, la tasa de variación interanual ha iniciado una senda descendente en el último ejercicio.



A continuación se recogen los datos de **ADR y RevPAR de forma desagregada por Comunidades Autónomas**, con el fin de analizar cuáles de ellas han mostrado un comportamiento más o menos favorable respecto a la media nacional de estos indicadores.

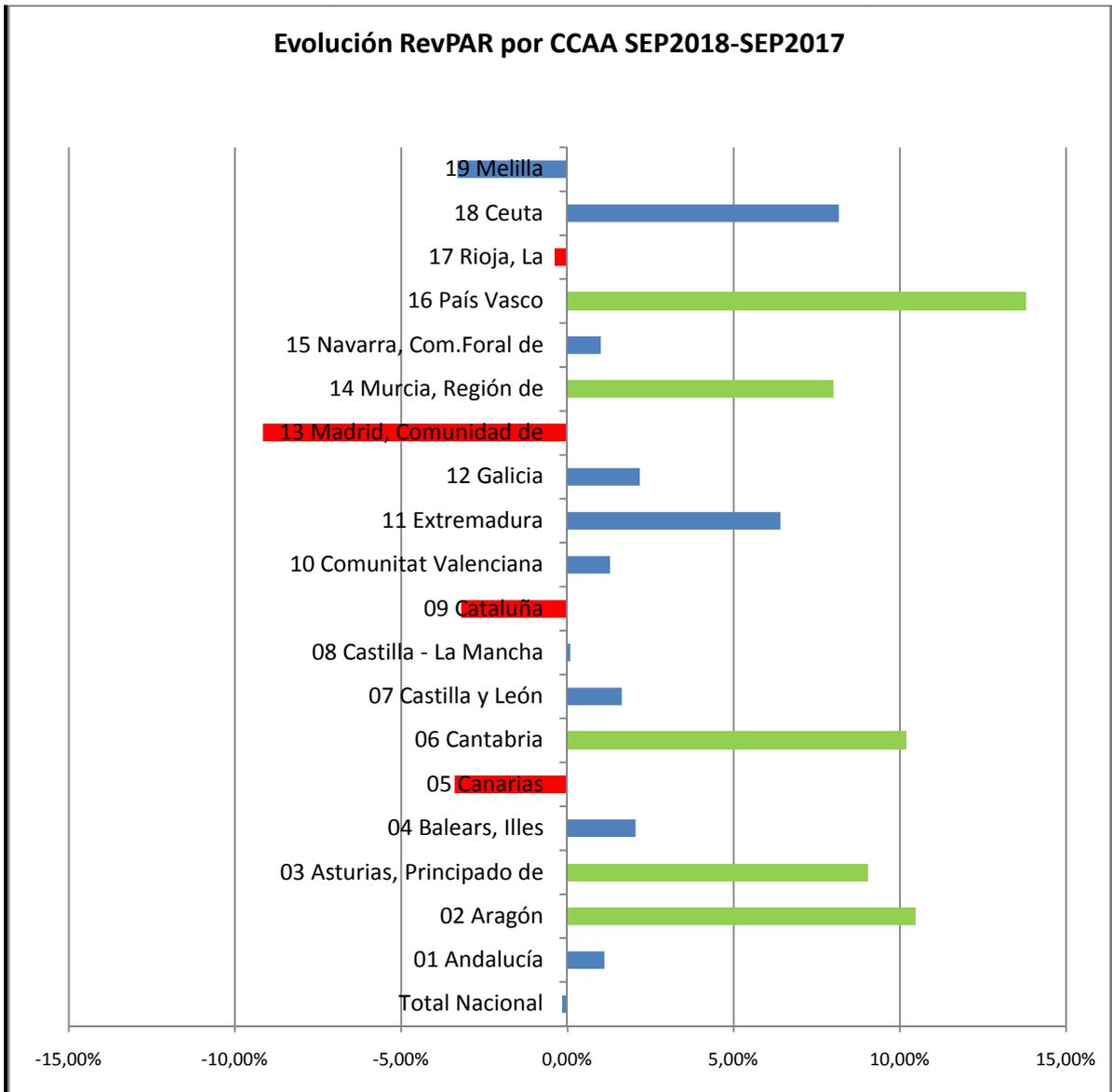
	Tarifa media diaria (ADR) Nacional y comunidades autónomas													Variac interanl
	2017M09	2017M10	2017M11	2017M12	2018M01	2018M02	2018M03	2018M04	2018M05	2018M06	2018M07	2018M08	2018M09	
Total Nacional	89,59	81,86	79,59	81,82	80,47	83,08	81,73	80,59	80,91	88,73	101,04	107,18	90,29	0,78%
01 Andalucía	91,87	78,07	64,34	71,05	66,49	65,83	71,70	75,66	81,10	87,48	107,20	120,58	93,75	2,05%
02 Aragón	53,74	54,43	49,52	57,51	58,56	64,06	62,97	53,74	52,38	53,43	54,81	62,26	55,81	3,85%
03 Asturias, Principado de	59,13	57,57	53,90	57,18	52,03	51,13	60,29	54,25	55,44	57,16	68,56	85,23	61,42	3,87%
04 Balears, Illes	100,45	77,80	70,95	84,52	77,18	71,57	73,12	79,07	82,63	103,45	123,40	132,35	103,97	3,50%
05 Canarias	91,60	98,18	100,66	104,16	101,98	104,61	105,77	97,97	88,28	87,99	94,50	100,50	91,22	-0,41%
06 Cantabria	65,13	61,02	56,75	60,02	56,07	56,95	60,80	59,12	59,09	61,69	85,46	96,20	68,10	4,56%
07 Castilla y León	58,20	58,33	55,03	58,60	52,57	53,56	58,74	56,14	56,73	57,37	57,56	59,73	58,69	0,84%
08 Castilla - La Mancha	55,62	54,83	53,20	55,70	51,39	52,63	56,14	54,82	54,77	54,82	52,45	55,01	56,37	1,35%
09 Cataluña	93,94	93,41	89,02	83,52	83,22	102,92	89,01	91,91	88,90	94,75	106,46	109,68	92,81	-1,20%
10 COM. Valenciana	80,94	68,19	62,51	59,95	57,55	61,23	64,68	63,59	68,12	80,19	96,22	105,20	82,38	1,78%
11 Extremadura	55,33	57,69	53,96	57,48	51,76	52,98	61,63	59,14	56,35	55,80	57,16	59,81	57,16	3,31%
12 Galicia	57,55	55,90	51,44	53,20	48,98	50,78	55,63	53,42	55,58	56,20	63,18	71,04	58,24	1,20%
13 Madrid, Comunidad de	98,58	95,40	89,04	84,72	84,20	85,83	85,45	92,64	92,53	88,06	81,93	69,96	90,65	-8,04%
14 Murcia, Región de	65,09	59,15	54,18	54,56	55,77	51,74	55,74	53,83	54,66	61,02	77,20	80,95	66,78	2,60%
15 Navarra, Com.Foral de	64,74	63,99	61,16	64,03	59,24	58,19	60,98	61,81	65,30	63,22	86,98	68,24	66,06	2,04%
16 País Vasco	93,28	84,02	74,24	72,91	66,26	67,69	76,93	79,32	95,57	96,01	102,38	110,02	102,84	10,25%
17 Rioja, La	63,97	64,68	62,02	65,40	60,18	59,22	65,40	64,22	63,33	63,06	61,24	63,68	66,19	3,47%
18 Ceuta	68,45	66,26	69,98	66,65	65,22	67,38	69,50	67,47	69,22	68,66	69,82	75,38	69,49	1,52%
19 Melilla	66,15	65,28	75,58	67,15	63,59	67,00	66,47	74,74	67,97	68,94	69,44	70,86	67,86	2,59%

Por tanto, País Vasco, Asturias, Aragón y Baleares, son las Comunidades Autónomas en las que la tarifa media diaria se ha incrementado con más fuerza durante el último año; mientras que en Madrid, Cataluña y Canarias, se han registrado los descensos más acusados.

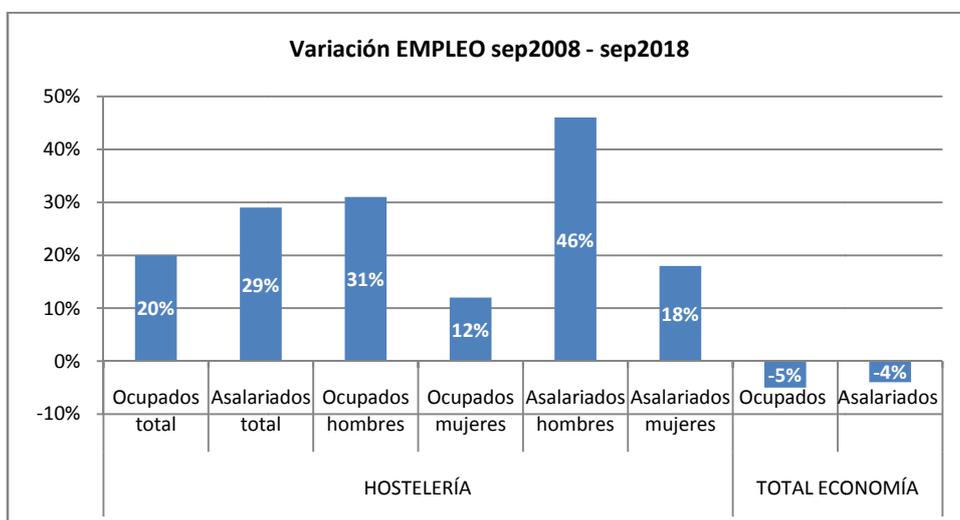
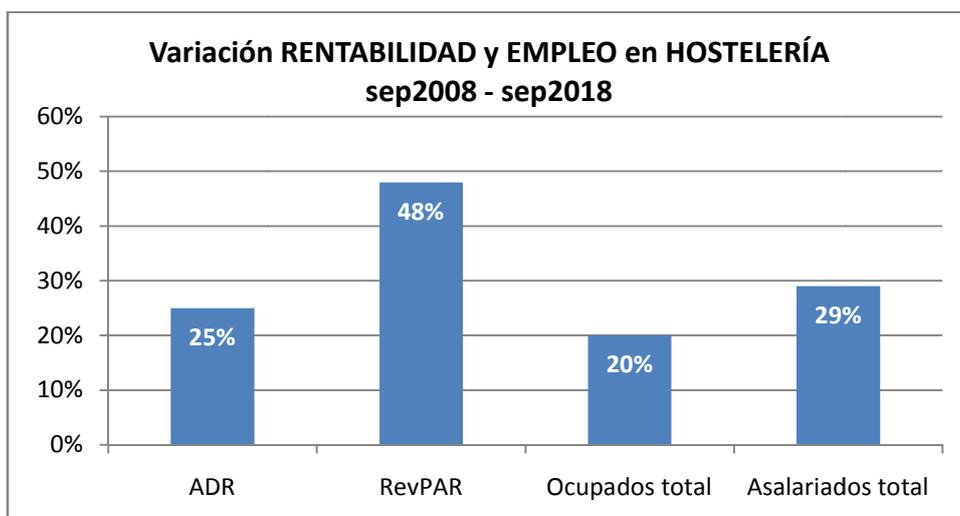


	Ingresos por habitación disponible (RevPAR) Nacional y comunidades autónomas													Variac interanl
	2017M09	2017M10	2017M11	2017M12	2018M01	2018M02	2018M03	2018M04	2018M05	2018M06	2018M07	2018M08	2018M09	
Total Nacional	68,73	55,50	47,76	42,40	42,89	48,72	49,94	51,49	53,31	63,54	75,01	84,04	68,62	-0,16%
01 Andalucía	69,36	53,43	34,67	32,48	29,97	35,07	42,04	48,40	53,04	60,50	76,52	93,99	70,13	1,11%
02 Aragón	27,06	27,61	19,85	20,84	23,96	29,71	27,81	23,82	23,68	24,55	26,86	37,31	29,89	10,46%
03 Asturias, Principado de	31,99	24,96	16,56	17,35	12,73	15,32	21,34	19,12	21,83	25,89	39,01	64,34	34,88	9,03%
04 Balears, Illes	90,35	52,25	44,17	40,01	35,29	36,75	45,56	55,16	59,63	90,17	110,27	120,36	92,20	2,05%
05 Canarias	81,58	85,37	89,57	83,00	87,64	90,22	91,52	77,27	67,88	71,93	77,62	86,15	78,81	-3,40%
06 Cantabria	39,25	33,62	21,35	19,91	17,14	20,25	24,79	27,20	28,13	32,51	57,41	78,52	43,25	10,19%
07 Castilla y León	30,05	28,79	21,21	19,73	15,63	17,57	22,53	24,06	25,53	26,24	27,21	33,27	30,54	1,63%
08 Castilla - La Mancha	23,06	23,04	19,82	16,24	14,05	17,96	19,72	22,61	21,31	21,49	19,40	22,37	23,08	0,09%
09 Cataluña	73,59	63,22	48,31	38,80	41,48	60,95	53,46	59,17	59,67	68,28	83,11	90,37	71,24	-3,19%
10 Com. Valenciana	63,05	47,49	37,24	29,03	28,35	35,23	39,45	42,76	45,92	58,49	75,06	85,99	63,86	1,28%
11 Extremadura	24,97	26,58	20,08	18,33	13,27	17,36	24,07	28,08	25,46	23,30	23,64	29,52	26,57	6,41%
12 Galicia	29,43	26,04	18,12	14,50	12,81	14,39	18,97	20,01	23,07	25,24	33,52	47,22	30,07	2,17%
13 Madrid, Comunidad de	79,39	75,86	66,91	55,04	53,92	61,90	61,91	71,90	72,36	68,99	57,99	41,84	72,14	-9,13%
14 Murcia, Región de	38,91	33,54	29,02	22,56	26,69	27,82	33,73	32,03	30,51	35,42	48,92	54,93	42,03	8,02%
15 Navarra, Com.Foral de	41,67	36,70	29,19	24,02	19,82	22,98	29,58	32,43	39,79	33,78	51,00	46,67	42,09	1,01%
16 País Vasco	72,04	60,02	44,68	35,34	30,43	35,97	44,92	52,40	69,50	70,85	81,62	93,69	81,97	13,78%
17 Rioja, La	43,33	36,97	31,52	26,82	19,47	24,22	30,81	32,99	34,90	34,98	32,94	38,93	43,16	-0,39%
18 Ceuta	42,63	35,18	43,48	41,21	39,06	39,27	37,28	40,43	40,98	43,48	54,38	56,93	46,11	8,16%
19 Melilla	50,46	48,10	64,41	41,15	35,46	40,15	41,80	49,73	39,74	46,40	45,46	46,10	48,79	-3,31%

Al analizar la evolución del RevPAR en el último año, vuelven a mostrar un comportamiento más favorable que la media nacional, País Vasco, Aragón, Cantabria, Asturias y Murcia, con tasas de variación interanual positivas cercanas al 10%, mientras que Madrid, Canarias, Cataluña y La Rioja, presentan variaciones negativas.



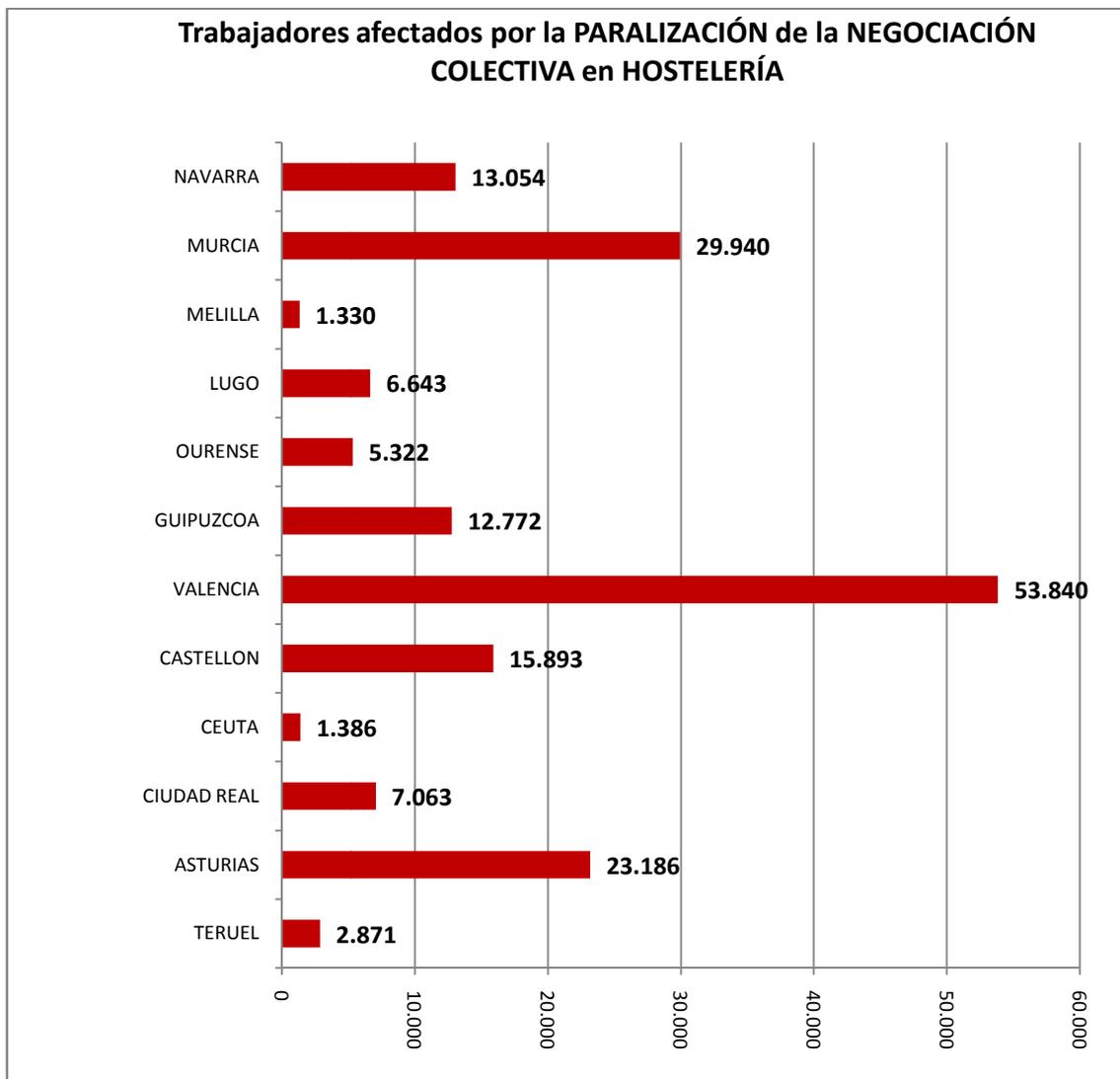
La evolución de los indicadores de rentabilidad de las empresas hoteleras y del empleo en hostelería, no ha seguido tendencias equiparables durante los últimos diez años. Así, mientras el indicador RevPAR ha supuesto un incremento del 48% o el indicador ADR se ha incrementado un 25%, el nivel de ocupación en la hostelería no ha pasado del 20%, o del 29% en el caso de la cifra de asalariados. Y si bien es cierto que el empleo en hostelería ha seguido en este periodo de diez años una mejor evolución que en el conjunto de la economía española, donde la tasa de ocupación ha disminuido un 5% o la de asalariados/as un 4%, haciendo un análisis de género, el peor saldo sigue siendo para las mujeres: mientras que el empleo en hostelería se ha incrementado en este periodo un 12% en la tasa de ocupadas y un 18% en tasa de asalariadas, estos porcentajes ascienden al 31% y 46% respectivamente en el caso de los hombres.



3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN HOSTELERÍA

Durante el año 2018, fruto de la negociación, y la movilización en algunos casos, la negociación colectiva en el sector de Hostelería, ha dado como frutos la firma de convenios importantes como son los de Granada, Ávila, Álava, Burgos, Segovia, Valladolid, Cáceres, La Rioja, Guipúzcoa, Huelva, Toledo, Málaga, Pontevedra, Almería, Córdoba y el convenio de la restauración de la Rioja. A ellos tenemos que sumar los recientes acuerdos del Convenio de la Restauración de Madrid y el Convenio Provincial de Zaragoza.

El total de los trabajadores y trabajadoras que tienen sus convenios en vigor es de 1.082.475, entre convenios provinciales y autonómicos, lo que supone un 77,36% del total en el sector. Pero, siendo esto importante, CCOO denunciemos que aún quedan por cerrar 12 convenios, (7 provinciales y 5 autonómicos), que afectan a 173.300 trabajadores/as, de un total de 1.255.775 trabajadoras y trabajadores del sector de hostelería.



En consecuencia, vamos a dar un nuevo impulso a la negociación colectiva con el objetivo de que cuando termine el año 2018 toda la negociación colectiva sectorial de la hostelería esté firmada, ya que, a día de hoy, aún quedan convenios que llevan varios años sin

negociarse por el bloqueo de las patronales, como el convenio autonómico de Asturias y los de Ceuta y Melilla. Lo mismo ocurre en los convenios provinciales de Valencia, Castellón, Lugo, y Orense, que afectan a 84,414 trabajadores y trabajadoras del total de los 173.300 que todavía no tienen sus convenios negociados.

Desde CCOO hacemos un llamamiento a la responsabilidad de aquellas patronales del sector de la hostelería que tienen sus convenios bloqueados. No entendemos que con los niveles de ocupación, visitantes, pernoctaciones y rentabilidad hotelera y hostelera, en cifras superiores a las del inicio de la crisis económica, no sean capaces de hacer partícipes a los trabajadores y trabajadoras de una parte del enorme beneficio que han obtenido.

En ese sentido, CCOO entendemos que actividades propias del sector, como las que realiza el grupo profesional del personal de pisos, el de cocina y restauración, o el de recepción y administración, no se pueden externalizar, y en caso de que esa externalización se lleve a cabo por causas organizativas, las empresas deben aplicar a todos los trabajadores y trabajadoras los convenios sectoriales de su ámbito.

Esta propuesta la hemos planteando en Comisión Paritaria de Acuerdo Laboral de Hostelería de Ámbito Estatal (ALEH), con el rechazo de las patronales del sector al día de hoy. Es también un planteamiento que CCOO está haciendo en las plataformas de la negociación colectiva sectorial, en los convenios sectoriales y de ámbitos provinciales y autonómicos, con cierto éxito ya que se ha conseguido en 21 convenios provinciales y autonómicos (lo que supone un 40% de los convenios sectoriales).

Otra de las propuestas que forman parte de nuestra plataforma de negociación, es una subida salarial que cumpla con el objetivo básico de recuperar el poder adquisitivo que han perdido los y las trabajadoras durante la crisis. En este sentido, la subida media de los convenios que teníamos firmados en años anteriores y en los que se ha aplicado la revisión salarial a primeros del año en curso, así como la de aquellos convenios que hemos negociado en el año 2018, ha sido de 2,16%. Si tenemos en cuenta los 17 convenios, entre autonómicos y provinciales, que hemos negociado y acordado en el año 2018, la subida es de 2,60% en todos los conceptos económicos.

Además, estamos planteando que la categoría mínima de convenio alcance los 14.000 euros, tal y como se comprometieron patronales y sindicatos en el AENC.

Otros aspectos que entendemos fundamentales son: aumentar la estabilidad en el empleo, la mejora de la actividad preventiva en materia de riesgos laborales y garantizar a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los y las trabajadoras.

Desde CCOO entendemos que el desbloqueo de los convenios colectivos, teniendo en cuenta lo expuesto, beneficia al interés general, ya que una persona bien pagada, reconocida y bien tratada, ofrece un servicio de mucha más calidad, lo que necesariamente redundará en la satisfacción del cliente y produce su fidelización.

Además de los convenios mencionados, la negociación colectiva en el sector de la hostelería incluye:

Convenios de Restauración Moderna

A los convenios provinciales y autonómicos hay que sumar 9 convenios de lo que se denomina la restauración moderna, o comida rápida, de los cuales hay uno sectorial a nivel nacional, Prodelivery (Pizzerías) y 8 convenios de empresas también a nivel nacional, de los cuales 7 están firmados y afectan a más de 101.800 trabajadores y trabajadoras, y otros 2, que afectan a 3.400 trabajadores y trabajadoras, tienen que ser negociados en el año 2018.

La plataforma de negociación en este sector, incidirá fundamentalmente en cuatro cuestiones principales:

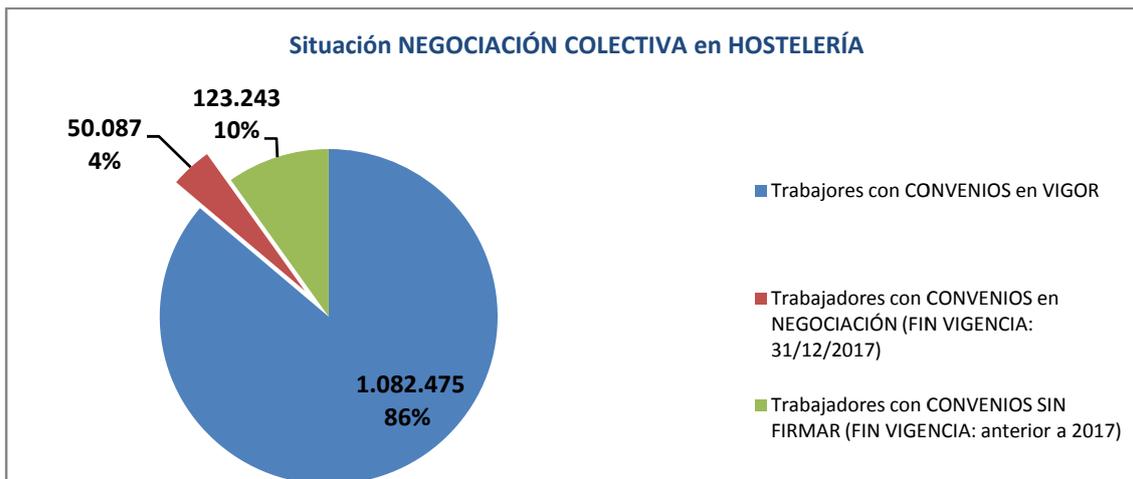
- Salario. Que ninguna categoría de convenio esté por debajo del SMI
- Jornada de trabajo homogénea
- Reducción de la parcialidad a través de la consolidación de las horas complementarias
- Implementar planes de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y la salud de las plantillas

Convenio de Nacional de Colectividades

El Convenio Estatal de Restauración Colectiva (Colectividades) se firmó en el año 2016 y afecta a unos 120.000 trabajadores y trabajadoras del subsector de las colectividades.

Este Convenio tiene vigencia hasta el 31/12/2018. En estos momentos se está valorando la estrategia a seguir: denuncia del convenio o prórroga de un año con ciertas condiciones. La subida salarial del año 2019 ya la tenemos acordada desde hace unos meses y casi terminado un texto refundido que incluirá las decisiones de la paritaria y la corrección de errores que esperamos se publique en breve. A lo largo de su vigencia, como se ha explicado en otras ocasiones, por la complejidad del sector y el deseo de aunar todos los Convenios Provinciales de Hostelería de procedencia, la negociación de este Convenio está continuamente abierta, siendo lo que se ha dado en llamar un "Convenio vivo".

	Convenios	Trabajadores	% Total/Convenios	% Total/trabajadores
EN VIGOR	41	1.082.475	77,36%	86,20%
SIN FIRMAR	9	123.243	16,98%	9,81%
EN NEGOCIACIÓN	3	50.057	5,66%	3,99%
Total Convenios:	53	1.255.775	100,00%	100,00%



Paradores de Turismo

El pasado 8 de agosto se firmaba un **preacuerdo de Convenio Colectivo** en Paradores de Turismo que ponía fin a 8 años de congelación de las condiciones laborales de la plantilla, puesto que el anterior convenio “caducó” el 31 de diciembre de 2009.

Merced a este acuerdo, la plantilla percibirá un aumento salarial fijo del 8% durante la vigencia del convenio, incremento que podría alcanzar hasta un 9% merced de conceptos variables.

El preacuerdo incluye la intención de que llegado el 31 de diciembre de 2020, el nivel mínimo de convenio colectivo no sea inferior a 14.000. Asimismo, se garantiza la recuperación de condiciones laborales que se perdieron tras el ERE, como la cobertura del 100% de la IT o el disfrute de algunos permisos retribuidos.

También contempla medidas que aumenta la calidad de vida de las personas contratadas a tiempo parcial, como la consolidación de horas complementarias o el incremento de las mismas. Además, apuesta por el empleo fijo al garantizar este tipo de contratación a las personas que cubran la vacantes producidas por jubilación.

Por otra parte, se avanza en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla mediante la ampliación de licencias retribuidas y excedencias, la obligación de informar de los turnos y descansos con 3 meses de antelación, el establecimiento de un mínimo de 9 fines de semana de descanso al año o la consideración de tiempo efectivo del trabajo el empleado para la asistencia de cursos de formación tanto obligatorios como voluntarios.

Paralización de la firma

A pesar de la firma del preacuerdo en agosto y de que la dirección de la empresa remitió la documentación explicativa correspondiente en septiembre, la firma del Convenio Colectivo continua sin producirse.

El pasado 31 de octubre, CCOO envió un escrito a la Secretaria de Estado de Presupuestos exponiendo la situación en la que se encuentran la plantilla de Paradores sin obtener ningún tipo de respuesta.

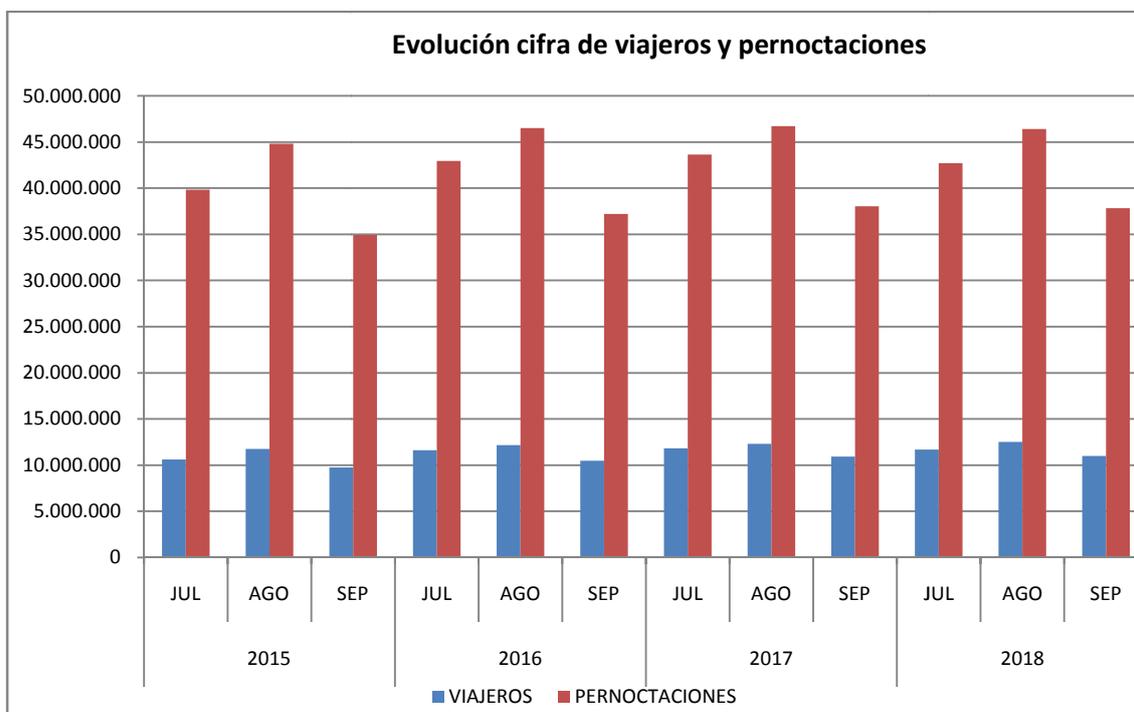
CCOO no encuentra lógico que un trámite administrativo mantenga en espera los derechos laborales de la plantilla de Paradores que está sufriendo un perjuicio económico, entre otras cuestiones.

No solo no se les están aplicando las subidas salariales correspondientes, sino que no se están beneficiando de situaciones contempladas en el preacuerdo del convenio como el cobro del 100% de la IT. Esta situación también está suponiendo un retraso en la aplicación del Plan de Rejuvenecimiento, lo que supone un retraso en el acceso a la jubilación parcial.

Por todo esto, CCOO solicita a la Administración que facilite el placet para la firma del Convenio lo antes posible. Asimismo, el sindicato insta a la dirección de la empresa a que ponga en marcha determinados procesos, como la revisión de las solicitudes de jubilación parcial, desvinculándolos de la firma del Convenio.

4. PREVISIONES DE ACTIVIDAD EN EL SECTOR

Después del excepcional ritmo de crecimiento de la actividad turística que registraron los tres primeros trimestres de 2017, el análisis comparado con el mismo periodo de 2018 ha dejado patente que las tasas de crecimiento de casi todos los indicadores de actividad para el sector, se han visto ralentizados, e incluso en algunos indicadores comienza a observarse algún retroceso.



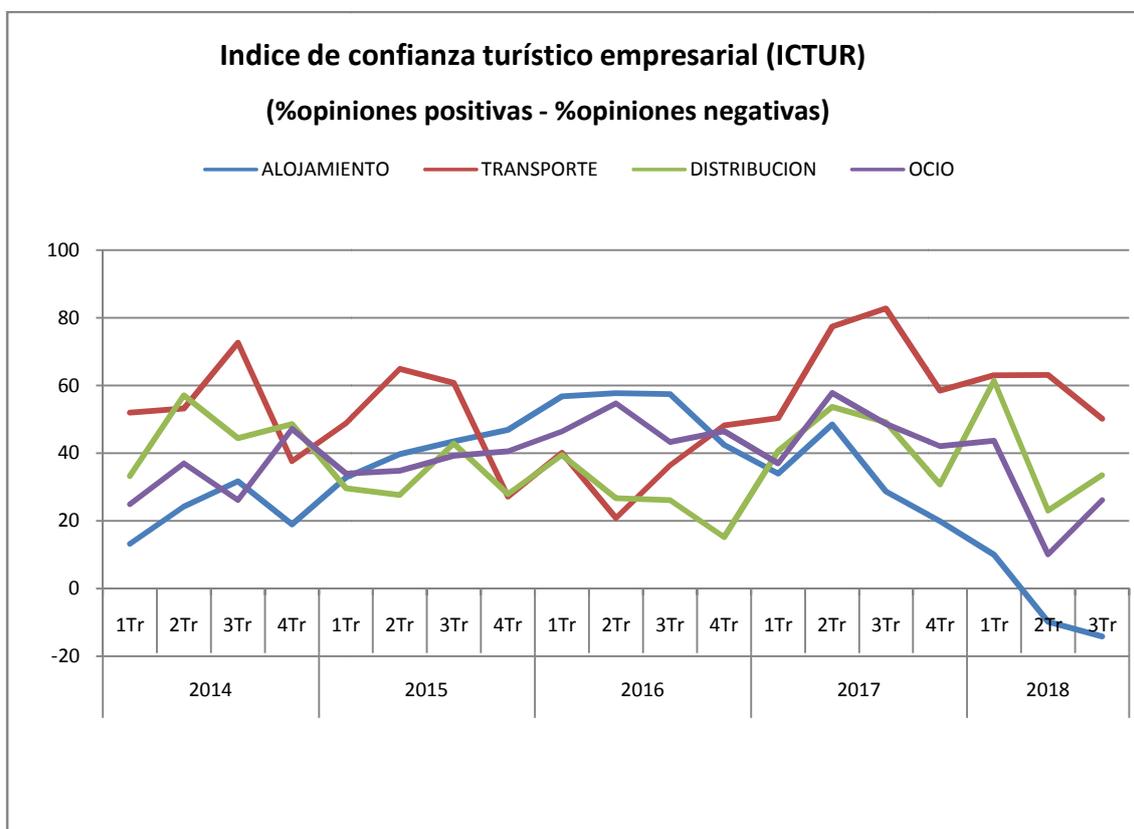
Sin embargo, tal y como se desprende de las últimas encuestas de confianza empresarial¹², algunos factores hacen prever cierto repunte en la actividad durante los últimos meses de este año, como por ejemplo el aumento de la demanda nacional por el turismo de negocios y el calendario laboral con varios días festivos en este último trimestre; al tiempo que va desapareciendo el impacto negativo de la problemática política que se vivió en el último trimestre de 2017 en Cataluña. Además, se espera un repunte en los mercados emisores europeos que anuncian mejoras en las cifras de actividad turística durante la recta final de este año.

De esta forma, según los empresarios del sector, el saldo de opiniones respecto a las previsiones de actividad para el último trimestre del año, resulta positivo. En concreto, según Exceltur y esta última encuesta de confianza empresarial cerrada en octubre 2018, el 48,1% de los empresarios prevén nuevos incrementos de las ventas sobre el volumen registrado en el mismo periodo de 2017.

Pero las previsiones no son homogéneas para todos los sectores de actividad dentro del turismo, ni tampoco para todo el territorio nacional.

¹² Índice de confianza turístico empresarial. ICTUR. Fuente: EXCELTUR

Así, respecto al sector del transporte, de la distribución y del ocio los empresarios sí opinan favorablemente sobre sus previsiones de resultados para el cuarto trimestre de 2018; sin embargo, las previsiones en el sector de alojamiento, arrojan más opiniones negativas.



Los establecimientos hoteleros de costa, que mantienen abiertas sus instalaciones en invierno, estiman que sus resultados empresariales se situarán por debajo de los obtenidos en 2017, fundamentalmente por la recuperación de sus competidores en otros países. En cuanto a destinos más emblemáticos de sol y playa como Canarias, Baleares y el litoral Andaluz, los empresarios estiman un descenso en su nivel de actividad, (un 46,7% de los profesionales del sector en Canarias, y hasta un 50% de los de Baleares y Andalucía, anticipan descensos en sus resultados respecto a los obtenidos en el cuarto trimestre de 2017). En la Comunidad Valenciana, las previsiones son de mantenimiento de los niveles de resultados obtenidos el año anterior.

Por su parte, los destinos turísticos urbanos más demandados, encabezados por Madrid, Euskadi, Andalucía y Valencia, prevén mejores resultados por el impulso de la demanda turística de los españoles, así como el de los viajes de negocios.

Respecto a Cataluña, los empresarios siguen mostrando una opinión desfavorable a la hora de hacer previsiones para su actividad en esta última parte del año. En concreto, un 64,7% de los hoteleros de Barcelona, anticipa menores resultados que en el último trimestre del año anterior.

5. PROBLEMÁTICAS POR RESOLVER

La lucha por la dignificación de las camareras de piso

Desde CCOO hemos defendido los reconocimientos de las enfermedades profesionales que recientemente se han aprobado normativamente en nuestro país, y que desde el sindicato valoramos positivamente, como son el síndrome del túnel carpiano, bursitis y epicondilitis al colectivo de camareras de piso. En consecuencia, tras los trámites oportunos, se va a modificar el RD 1299/2006 que regula el cuadro de las enfermedades profesionales con objeto de incluir al colectivo de las camareras de piso haciendo mención expresa a las mismas como actividad profesional. Este tipo de enfermedades se producen por el trabajo en los departamentos de pisos, un trabajo caracterizado por las malas condiciones laborales y las altas cargas de trabajo.

Siendo esto importante, debe ser la política de prevención de riesgos laborales en la que debemos insistir ante las empresas. En lo fundamental, que es desarrollar una acción preventiva orientada a los riesgos laborales identificados, incluyendo algo que pocas veces se tiene en cuenta: la política de compras, que debe incluir, por ejemplo, camas con ruedas que se eleven, material ergonómico de uso para la limpieza, organización del trabajo con participación de los trabajadores y trabajadoras, formación e información y reconocimientos médicos específicos para las labores a realizar.

CCOO Servicios ha defendido y reivindicado en todo momento la necesidad de dotarnos de una Guía Práctica que evalúe adecuadamente estos riesgos para poder aplicar las medidas preventivas oportunas. En ese sentido reivindicamos que se proceda a establecer un estudio de tiempos adecuado, en el reparto de habitaciones asignadas, que analice con criterios objetivos desde el punto de vista de salud de las trabajadoras, y no sólo desde un punto de vista meramente productivo, tal y como hacen ahora incluso grandes cadenas, derivando a veces su diseño a personal del hotel sin la formación necesaria y sin contar con los servicios de prevención. Es un hecho que la carga de trabajo que soporta el colectivo y la forma en que se reparte le provoca daños a la salud, y hasta que esto no se corrija CCOO estará reivindicando su adecuación.

Sin duda, una de las mayores reivindicaciones del colectivo de las camareras de piso es la posibilidad de jubilarse anticipadamente sin que su pensión sufra una reducción. En ese sentido, CCOO y UGT hemos instado a la representación empresarial, a acometer el desarrollo conjunto de estudios sobre la situación de las camareras de pisos, con el fin de regular su jubilación anticipada y establecer coeficientes reductores para facilitar la misma, entre otras condiciones. La patronal ha contestado que no está dispuesta a abordar ningún estudio a este respecto. CCOO lamenta la falta de sensibilidad por parte de las empresas ya que las cargas de trabajo de las actividades que desarrollan las camareras de piso son las que producen situaciones de deterioro de la salud y son un colectivo que perfectamente podría ser beneficiario de estas medidas, que además, serían beneficiosas no solamente para las personas sino también para las empresas. El sindicato espera que tengan más sensibilidad a la hora de desarrollar los planes de prevención de riesgos laborales que obligatoriamente deben de contemplar las medidas para paliar los efectos de las cargas de trabajo y riesgos psicosociales.

Dentro de la campaña que estamos llevando a cabo a favor de la salud de las camareras de piso, tenemos previsto presentar próximamente la campaña: “tu derecho la mejor medicina”. Automedicarse no es la solución. Aborda el alto consumo de fármacos y psicofármacos por el

colectivo de camareras de piso, que quieren quitarse el dolor en aras de resolver o aminorar sus situaciones psicofísicas, producto de las malas condiciones laborales, las cargas de trabajo, cada vez más agotadoras e intensas. Estas condiciones han impactado sobre la salud de estas trabajadoras, propiciando la instalación de patologías físicas y psicológicas, que se inician con dolores y ansiedad, instalándose en la depresión, dando lugar a mayores tasas de accidentes debido a las malas condiciones ergonómicas como son posturas forzadas, manipulación de cargas y lesiones graves de espalda, de cuello, brazos, rodillas... (trastornos musculoesqueléticos).

La precariedad no es una condición ni una categoría laboral

CCOO Servicios ha puesto en marcha una campaña "Precarity War", que nace de la necesidad de visualizar la precariedad que se ha generado en el mercado laboral, en especial, en algunos sectores, como la hostelería, a nivel general y, en particular, el colectivo de camareras de pisos y colectividades. El objetivo sindical es denunciar esta situación y mostrar nuestra oposición a que se sigan degradando las condiciones laborales en nuestro país. Así, la campaña busca ser un llamamiento a los y las trabajadoras de estos subsectores para que se unan en la lucha contra la precariedad. Otro de los objetivos es ofrecer soluciones, ya que la precariedad nos es una condición laboral, sino que puede y debe ser reversible.

Todo lo que está ocurriendo en el mercado laboral es producto de las reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos de turno, han fomentado las desigualdades de la sociedad, y éstas se reflejan en todo el mercado laboral, principalmente en mujeres y jóvenes, de formas distintas, pero con un elemento común: el empeoramiento de las condiciones laborales. En esta espiral de precariedad surgen las externalizaciones, que aunque no se sufren en todos los subsectores de la hostelería, sí se dan como mucha fuerza en las camareras de piso, así como en las monitoras de comedores. Las empresas multiservicios aprovechan esta situación para empeorar aún más las condiciones sociales y económicas de estos colectivos, que para algunas personas son invisibles.

Además, las altas tasas de desempleo juvenil en la actualidad hacen que los y las jóvenes que se incorporan al mundo laboral sufran una alta tasa de temporalidad, bajos salarios, falta de reconocimiento del nivel formativo adquirido en muchos casos y becas abusivas, que no responden a su objetivo: la formación.

La realidad que se esconde por debajo de muchas becas es un vínculo laboral del que las empresas se benefician económicamente. En esta situación de indefensión se encuentran miles de personas, que no tienen los derechos ni las garantías del resto de los trabajadores y trabajadoras. En el último informe realizado por CCOO se estipulaba que el número de becas es aproximadamente de 200.000, y que más del 25% eran fraudulentas.

No es la primera vez que becarios y becarias denuncian la explotación laboral que tienen que soportar en los restaurantes de lujo, galardonados con estrellas Michelin y regentados por famosos chefs; prácticas laborales de semi-esclavitud, que incumplen las normativas laborales de trabajadores y trabajadoras en prácticas, ya que hacen todo tipo de trabajos menos los que tienen que hacer por ley, soportando horarios de trabajo muy poco razonables. Aparte de la normativa laboral, incumplen la Ley Prevención de Riesgo Laborales.

Como muestra de actualidad, los becarios del restaurante Azurmendi, ubicado en Larrabetzu (Vizcaya) con tres estrellas Michelin, y que se promociona como el restaurante más

sostenible del mundo, regentado por el chef Eneko Atxa han denunciado que el semisótano viven varios becarios, que denuncian la situación en que viven, en tres habitaciones, cada una con seis literas alineadas y unas taquillas altas y estrechas para guardar sus enseres, allí viven y duermen 12 personas, en 20 metros cuadrados, con una única ventana justo a ras del suelo. Humedad y calor, bolsas de comida y ropa por los suelos y bajo la cama. Una cocina y un baño compartido para 36 personas. Colas de una hora para preparar la cena y asearse, tras 17 horas de trabajo casi ininterrumpido y no remunerado. Todo esto ocurre abajo, en lo que todos conocen como “la cueva”. Tras las denuncia de los becarios, CCOO ha puesto estos hechos en manos de la Inspección de Trabajo.

En definitiva, la precariedad nos transforma en trabajadoras y trabajadores pobres, condenados a trabajar sin descanso; sometidos a gran ansiedad y estrés, cumpliendo objetivos descabellados para no perder nuestro puesto de trabajo; renunciando a nuestras vidas y a nuestra salud solo para poder seguir trabajando.

Por eso, ha llegado la hora de decir ¡basta!, de levantarnos y exigir un puesto de trabajo digno en el que no nos dejemos la salud y la vida.

Dentro de la lucha contra la precariedad, recientemente hemos acordado en la Comisión Paritaria del Acuerdo Laboral de Hostelería de Ámbito Estatal (ALEH), compuesta por las patronales más representativas del sector de la Hostelería y los sindicatos CCOO y UGT, la inclusión (mención expresa) en el ámbito funcional del vigente ALEH, la actividad de reparto de comidas y bebidas, así como la de definir el puesto de trabajo de repartidor/a de comida y bebida, con su contenido profesional de *“participa en la distribución de comida y bebida, desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor, con la preceptiva licencia cuando esta sea necesaria, por cuenta del establecimiento principal de distribución o por encargo de cualquier otra empresa, de cualquier tipo, incluidas aquellas que operen a través o como plataformas digitales”*.

Una vez aprobado por la Comisión Paritaria del ALEH, para que todas las personas que trabajan en el reparto de comida a casas particulares, oficinas, etc., se consideren personal laboral del sector de la hostelería, con categoría de repartidor o repartidora a domicilio, se va a trabajar para incluir dicha cláusula en los convenios sectoriales correspondientes.

A tal efecto, se procederá a emplazar a la Comisión negociadora para que en su seno se modifique en dicho sentido lo dispuesto en el artículo 4 del ALEH V, para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

CCOO valora positivamente la inclusión de la categoría en ALEH de los repartidores/as a domicilio, ya que hasta ahora estaban en un “limbo legal” y a partir de ahora van a tener reguladas sus funciones. El sindicato espera que pronto todos y todas tengan su salario establecido en los convenios sectoriales, ya que para CCOO estos trabajadores y trabajadoras, pertenecen al régimen de la Seguridad Social, como trabajadores por cuenta ajena y no como “falsos autónomos”, que es como los contratan ahora una parte de las plataformas digitales, estando, en opinión del sindicato, en “fraude de ley”.

Necesitamos superheroínas y superhéroes; que todas nuestras voces se unan contra la precariedad. No somos estadísticas, somos personas; trabajadoras y trabajadores con derechos, con una vida y un trabajo digno.

La apuesta de CCOO por la regulación de las viviendas turísticas

CCOO hemos mantenido reuniones con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo junto a las Comunidades Autónomas, que son las que tienen las competencias en materia turística con el objetivo de abordar toda la problemática que están ocasionando el crecimiento desaforado de las viviendas de uso turístico, donde ha se creado un grupo de trabajo en torno al uso de las viviendas turísticas, por el que han pasado todos los agentes económicos y sociales intervinientes en todo lo concerniente a la regulación de las viviendas turísticas, donde se ha hablado del aumento masivo de este tipo de viviendas, la rentabilidad económica que aporta a los propietarios de las viviendas y las plataformas digitales que las comercializan, con la consiguiente preocupación de la ciudadanía por la subida de los alquileres a nivel general.

Desde CCOO hemos planteado en el grupo de trabajo que, ante la fuerte demanda de viviendas turísticas, habrá zonas, en algunos destinos turísticos, que consideramos saturadas por lo que se debe contemplar una moratoria ya que pisos que se alquilaban a vecinos en los centros históricos y en zonas del litoral de muchas ciudades, hoy se alquilan para viviendas turísticas. Lo cierto es que la masificación en el alojamiento se ha convertido en un goteo silencioso para acabar desplazando a la población autóctona y altera la morfología urbana de las ciudades, con esta situación se están perdiendo vecinos y vecinas en muchos centros de las ciudades y cada vez estamos convirtiendo éstos en parques temáticos, perdiendo autenticidad, así como nuestra cultura e idiosincrasia y el espacio de participación ciudadana para las personas que habitan estos destinos turísticos. Por lo tanto, van creciendo unos destinos turísticos más estandarizados del estado. A todo ello hay que añadir que, en muchas ciudades, los espacios comunes están siendo sustituidos negocios, como comercio, por negocios de hostelería en las terrazas, en espacios públicos, como plazas o aceras. La impresión que tienen muchas ciudadanas y ciudadanos es que la especulación urbanística está siendo sustituida por la especulación turística, y, si algún día estalla la burbuja, pagarán los de siempre.

CCOO lleva tiempo defendiendo un pacto a favor de la hostelería reglada, contra la economía sumergida y la precariedad laboral, ya que las viviendas turísticas generan poco empleo y el que crea es precario sin alta en la Seguridad Social. Para ello exigimos que aumenten el número de inspectores, tanto para inspecciones turísticas como laborales. Al tiempo que pedimos un registro de las viviendas de uso turístico, a nivel estatal. Así como que las normativas turísticas de las Comunidades Autónomas que regulan las viviendas de uso turístico, actualmente 14, sean lo homogéneas posibles para no caer en contradicciones y se apueste por la calidad.

CCOO ha defendido que las viviendas de uso turístico se consideren una actividad económica más y que, como tal, pague los mismos impuestos que cualquier oferta de la materia reglada. Tanto las y los propietarios de los inmuebles como las plataformas de comercialización, deben tributar por lo que se deberían reforzar los controles de Hacienda, con el cruce de datos con otras administraciones, con el objetivo de evitar el fraude fiscal de las plataformas digitales. CCOO apoya que el Gobierno Central, que tiene las competencias no turísticas, como la Ley de Arrendamientos Urbanos (LAU) y la Ley de Propiedad Horizontal (LPH), modifique aspectos de las mismas con el objetivo de que las y los vecinos, a través de las comunidades de propietarios, puedan decidir, con una mayoría cualificada, si aceptan que en sus bloques puedan alojarse turistas en viviendas de uso turístico.

La importancia de la formación

Con relación a la temporalidad, cuando la contratación se hace bajo la modalidad de fijo-discontinuo (durante el tiempo que dura la actividad el trabajador tiene un contrato fijo y en los meses de inactividad cobra la prestación por desempleo) hay que recordar que pueden participar en la formación a la que acceden los trabajadores ocupados, (cuando la haya) tanto de oferta como la programada por las empresas en sus periodos de ocupación (como cualquier otro asalariado) y en los de no ocupación.

Sin embargo, muchos trabajadores/as del sector tienen contrataciones estacionales en función de los requerimientos turísticos pero no se realizan con esa modalidad, por lo que no pueden optar a la formación de ocupados cuando no tienen actividad. Esto está dificultando enormemente el acceso de estas personas a la formación ya que las contrataciones se realizan siempre para periodos puntas de trabajos con horarios que no permiten compaginar los periodos de trabajo y formativos a la vez, máxime si se añaden las cargas familiares.

No es por casualidad que los y las trabajadoras temporales, además, realicen menos formación que los fijos. Aspecto que en el caso de las mujeres, con una tasa de temporalidad superior que los hombres, les afecta más.

Otro aspecto a contemplar desde la formación (y relacionado con el punto anterior) es la necesidad de abordar la perspectiva de género de forma transversal, por un lado, y específica, por otro. Transversal porque debe filtrarse en toda la formación que se imparta, independientemente de su temática, integrando el principio de igualdad en los contenidos formativos. Específica porque es fundamental impartir formación sobre contenidos diferenciados, porque las políticas de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres pasan necesariamente por la implementación de acciones formativas.

CCOO apuesta por el reconocimiento y acreditación de la experiencia profesional

La experiencia laboral y la formación no formal e informal van capacitando a lo largo del tiempo a las personas y es un complemento esencial para la formación inicial (sea de carácter básico o superior)

En el sector de la Hostelería nos encontramos a un gran número de personas que empezaron a trabajar en el sector y después de muchos años han adquirido parte, o toda la cualificación necesaria para el desarrollo de su labor profesional, a través de esa experiencia laboral, sin realizar un proceso de formación. Esta situación hace que no tenga sentido que la acreditación de sus competencias se realice exclusivamente mediante la vía formativa. Se requiere un sistema mixto que permita acreditar las competencias que tengan adquiridas por la experiencia profesional y poder completar aquellas que les falte dentro de un proceso formativo. Obligar a las personas a realizar procesos formativos sobre materias que dominan afecta significativamente a su motivación e interés sobre la formación y a la rentabilidad de la misma.

Es aquí donde debe entenderse la importancia de los procedimientos de acreditación de las competencias en este sector: trabajadores que no tienen ningún título que acredite su buen hacer profesional aprendido a través de la experiencia.

En este sentido, es preciso abordar dos vías de trabajo: Impulsar los procesos de acreditación de competencias en el sector del Hostelería según Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Carnet o tarjeta de competencias en el sector

Una reflexión específica, de carácter tripartito, merece llevarse a cabo sobre la posibilidad de establecer algún tipo de carnet o tarjeta de competencias en el sector de la Hostelería. Tenemos experiencias en otros sectores que pueden servir de base para ella.

Este carnet o tarjeta de competencias debería ser un instrumento que permita ayudar a la acreditación de la experiencia profesional y la formación no reglada de los y las trabajadoras, de forma transitoria tanto en aquellas ocupaciones en las que hay certificados de profesionalidad regulados pero las personas no han pasado aun por un proceso formal de acreditación, como para aquellas ocupaciones nuevas no reguladas aun por cualificaciones profesionales.

Requiere, como paso previo, de un espacio de reflexión y análisis sobre el empleo (actual y futuro) así como de las ocupaciones y sus requerimientos.

CONCLUSIONES

Desde el año 2013 hasta el año 2017 la industria turística española ha venido creciendo en sus principales indicadores de actividad en más de 2 dígitos. La cuestión que preocupa a CCOO es que este crecimiento no se ha visto proyectado en la creación de un empleo de calidad.

El año 2018 va ser un año, desde el punto de vista turístico de consolidación, con algún decrecimiento en la cifra de turistas internacionales debido a la recuperación de los mercados turísticos internacionales que actúan como competidores del español, como por ejemplo: Turquía, Egipto o Túnez, principalmente. Por lo tanto, lo más importante ahora es apostar por fidelizar a los turistas que ya nos han visitado y para ello se debe invertir, en primer término, en recursos humanos, afrontando la apuesta por *más y mejor empleo*, a fin de mejorar la relación precio-calidad-servicio. Solo así podrá alcanzarse el objetivo de conseguir que los millones de turistas que nos visitan se vayan con un alto grado de satisfacción; un objetivo que solo se puede alcanzar apostando por un empleo de calidad y con derechos, basado en contratos fijos y fijos discontinuos.

Entendemos la cualificación de las y los trabajadores como un elemento indispensable en la lucha contra la precariedad. La cualificación de los y las trabajadoras redundará en una mayor profesionalidad y, por lo tanto, en la mejora de la productividad. Esa profesionalidad debe verse reconocida en unas condiciones laborales acordes con el nivel de la labor desarrollada y el impacto de esta en la cuenta de resultados.

También debemos pedir planes de jubilación anticipada para las y los trabajadores con mucha antigüedad en sus puestos de trabajo y de mayor edad, así como consenso en los expedientes de suspensiones debidos a las obras. 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.

Hay que aspirar, en resumen, a la maximización de la calidad turística: “una o un trabajador satisfecho, un o una turista satisfecha”. A su vez, resulta también importante recuperar y/o poner en marcha un gran plan nacional de recuperación de destinos turísticos. Tenemos pioneros, similar al Plan Litoral Siglo XXI, aprobado con el consenso de todas las Comunidades Autónomas a finales del 2011, pero que no se implantó por la falta de voluntad del anterior Gobierno. CCOO espera y confía que con el cambio de Gobierno se lleven a cabo planes de reconversión con inversiones público-privadas en los destinos turísticos ya maduros.

Por otra parte, es imprescindible abordar un cambio de modelo turístico impulsando modalidades menos dependientes de la estacionalidad como el turismo urbano o de negocios que tienen mucho margen de desarrollo, como confirman las previsiones para el último trimestre del año.

Junto a esto, es necesario impulsar la implantación de las nuevas tecnologías y la adaptación a los actuales procesos de digitalización en los destinos turísticos, que mejoren la captación y satisfacción de los segmentos más deseados de turistas y faciliten avances en los diversos ámbitos transversales de la gestión municipal, que inciden en mejorar la experiencia turística integral con el objetivo de crear nuevos yacimientos de empleo de calidad.

En definitiva proponemos un modelo de desarrollo de una industria turística de calidad que debe concebirse desde una intervención pública concertada con la diversidad de la iniciativa privada, en la que los poderes locales (CCAA y municipios) 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, que ponga la economía al servicio de las personas en condiciones de igualdad, derechos, bienestar y sostenibilidad ambiental.