ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA ACTIVIDAD DEL TURISMO EN ESPAÑA

CCOO servicios

Febrero 2019

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 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;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 plantillas y empresas 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, 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.

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

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

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

En estos momentos en los que la actividad económica 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 externalizaciónde 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.

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 sectorialtanto de ámbito provincial, autonómico o estatal con cierto éxito como podemos comprobar en el apartado de la negociación colectiva recogido en este informe.

Debemos perseguir que el crecimiento del número de contratos 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.

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, mucho personal del sector tiene contratación estacional 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 punta de trabajos con horarios que no permiten compaginar los periodos laborales 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 ya que 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 y trabajadoras que no tienen ningún título que certifique 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

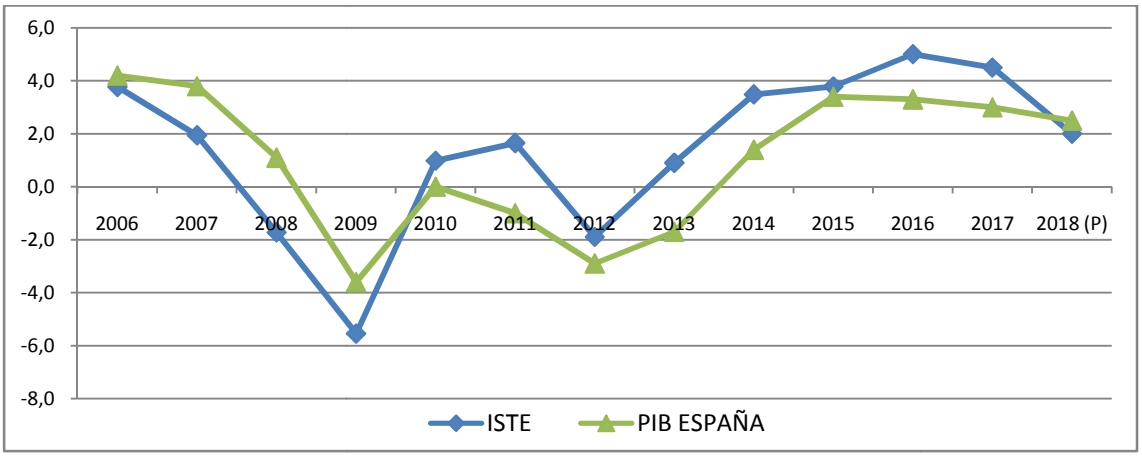
Una reflexión especifica, de carácter tripartito, merece llevarse a cabo sobre la posibilidad de establecer algún tipo de carnet o tarjeta de competencias en el sector de la Hostelería. Tenemos experiencias en otros sectores que pueden servir de base para ella.

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.

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

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

El intenso crecimiento de la actividad económica del turismo que se venía registrando en los últimos años muestra una clara ralentización durante el año 2018. Así, mientras que el PIB turístico[1]ha crecido un 2% en 2018, el ritmo de crecimiento fue del 4,5% en 2017 y del 5% en 2016. Además, se ha invertido la tendencia de los últimos años y en 2018el PIB turístico ha crecido a tasas inferiores a las registradas por el conjunto del PIB de la economía española[2]: +2,5% en 2018, +3% en 2017 y +3,3% en 2016.



La estabilización de la actividad turística en España durante el verano debida a la recuperación de otros destinos turísticos competidores, la especial climatología de esta última campaña veraniega con altas temperaturas registradas en el norte de Europa, la subida de precios en España sobre todo en temporada alta, así comodel precio del petróleo y la menor fuerza de la demanda de los consumidores españoles, han hecho de este 2018 un año positivo pero con tasas de crecimiento inferiores a las de años anteriores.

El **sector turístico** en España ha dado empleo a casi **3 millones de trabajadores y trabajadoras en activo** (2.954.194) el año pasado, lo cual representa un crecimiento del 2,3% sobre 2017. De esta cifra total de personal activo, han estadoocupados el 88%, es decir, 2.604.899 personas, cifra que representa un aumento interanual del 3,7%. Por tanto, el sector ha cerrado el ejercicio 2018 con349.000 personas desempleadas, lo cual supone un porcentaje de desempleodel12%, cifra inferior en todo caso, a la registrada para el total de la economía española durante el año pasado (15,3%)[3].

[1] Datos del ISTE. Fuente: Exceltur
[2] Datos de Contabilidad Nacional Trimestral de España 4tr2018. Fuente: INE
[3] Datos de la EPA en Turismo. Fuente: Turespaña

De estos 2,6millones de personas ocupadas en el turismo, más de 2 millonesson personal asalariado(2.115.746) y casi medio millón son trabajadores autónomos, lo cual supone una proporción del 81% empleo asalariado y 19% empleo autónomo en el sector, mientras que esta proporción en el total de la economía nacional se sitúa en el 84%(-16%). Además, durante este último año el aumento del empleo asalariado (+3,9%) ha sido más intenso que el del empleo autónomo (+3,0%).

En el año 2018 el 64,8% del personal asalariado en turismo ha tenido una relación contractual de carácter indefinido, mientras que el 35,2% ha sido personal con contrato temporal, lo cual indica que a pesar de la leve reducción de la tasa de temporalidad del último ejercicio, la proporción de personal temporal en el sector turístico ha venido incrementándose en los últimos años (+3,1% respecto a 2013) y supera el porcentaje medio de empleo temporal para el conjunto de la economía española (26,8% en 2018).

Del volumen total de asalariados, el 73,9% ha tenido contrato a jornada completa (+4,8% que en 2017) mientras que el 26,1% restante ha tenido contratos parciales (+1,5% que en 2017).

Respecto a la nacionalidad del personal ocupado en el sector turístico español, más de medio millón han sido trabajadores y trabajadoras extranjeros (521.244 ocupados).

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 cuyas conclusiones se exponen a continuación.

El ritmo de crecimiento del empleo turístico en España viene ralentizándosedesde el tercer trimestre de 2018, e incluso en el cuatro trimestre cambia la tendencia de los últimos años y la ocupación en turismo crece por debajo del ritmo de crecimiento de la ocupación en el global de la economía española.

TASA VARIACIÓN INTERANUAL del EMPLEO TURÍSTICO (%)

EJERCICIO	1 TRIM		2 TRIM		3 TRIM		4 TRIM	
	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS
2018	1,9	3,6	3,7	5,1	2,3	3,7	1,4	2,6
2017	2,1	0,6	0,8	1,8	2,3	3,3	3,2	4,5
2016			4,8	5,3	3,2	4,8	1,3	2,3

TASA VARIACIÓN INTERANUAL del EMPLEO EN EL TOTAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA (%)

EJERCICIO	1 TRIM		2 TRIM		3 TRIM		4 TRIM	
	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS	ACTIVOS	OCUPADOS
2018	-0,1	2,4	0,5	2,8	0,3	2,5	0,5	3,0
2017	-0,6	2,3	-0,6	2,8	-0,3	2,8	0,1	2,6
2016			-0,6	2,4	-0,2	2,7	-0,6	2,3

Analizando en concreto los datos de la última EPA[4] disponible, el turismo ha representado en el cuarto trimestre de 2018 aproximadamente el 13% del empleo total en España(2,9 millones de personas, el 12,8% del personal activo; 2,6 millones personas, el 13,2% del personal ocupado).

En términos de desempleo, el turismo aglutina al 10,7% del total de personas desempleadas en España. Un 76% de los desempleados en turismo se dedicaba a la hostelería y, de ellos, el 27% a actividades de alojamiento y el 73% restante a la restauración.

Dentro del turismo, la hostelería es la actividad preponderante en términos de empleo, siendo la ocupación de 1.667.304 personas, es decir, del 64,5% del volumen total de ocupados en turismo. Del total de personas ocupadas en hostelería el 23% (383.000) realizó actividades de alojamiento, y el 77% restante de restauración (1,3 millones).

	EPA 2018 4Tr		
	OCUPADOS	PARADOS	
TOTAL ECONOMÍA	**19.564.553**	**3.304.292**	
TOTAL TURISMO	2.583.521	352.001	
TURISMO	13,2%	10,7	*SOBRE total*
TOTAL HOSTELERÍA	**1.667.304**	**268.837**	
HOSTELERÍA	**8,5%**	**8,1%**	*SOBRE total*
HOSTELERÍA	**64,5%**	**76,4%**	*SOBRE turismo*
TOTAL ALOJAMIENTO	383.381	40.901	
Alojamiento	23%	22%	*sobre hostelería*
TOTAL RESTAURACIÓN	1.283.924	149.140	
Restauración	77%	78%	*sobre hostelería*

En el último trimestre, dada la estacionalidad del sector turístico, la ocupación ha crecido un 2,6%, mientras que en hostelería ha aumentado solo un 0,8% (+1,9% en restauración; -2,8% en alojamiento), tal y como se recoge en la siguiente tabla de datos:

[4] Datos EPA 4Tr2018 – Fuente: INE

	DATOS EPA 2018 4Tr								
	Datos absolutos			% verticales			Tasa variación interanual		(%) Parados / Activos
	Activos	Ocupados	Parados	Activos	Ocupados	Parados	Activos	Ocupados	
Total Turismo	**2.935.522**	**2.583.521**	**352.001**	**12,8%**	**13,2%**	**10,7%**	**1,4**	**2,6**	**12,0**
Hostelería	**1.936.141**	**1.667.304**	**268.837**	**8,5%**	**8,5%**	**8,1%**	**-0,7**	**0,8**	**13,9**
Servicios de alojamiento	457.229	383.381	73.848	2,0%	2,0%	2,2%	-1,3	-2,8	16,2
Servicios de comidas y bebidas	1.478.913	1.283.924	194.989	6,5%	6,6%	5,9%	-0,5	1,9	13,2
Transporte de viajeros	309.170	299.823	9.347	1,4%	1,5%	30,0%	6,1	6,8	3,0
Otras actividades turísticas	690.210	616.394	73.816	3,0%	3,2%	2,2%	5,7	5,6	10,7
Total sector servicios	15.920.342	14.750.750	1.169.592	69,6%	75,4%	35,4%	2,3	3	7,4
Total economía nacional	**22.868.845**	**19.564.553**	**3.304.292**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**0,5**	**3**	**14,5**

	Datos absolutos			% verticales			Tasa variación interanual 4tr18-4tr17		
	Ocupados	Asalariados	Autónomos	Ocupados	Asalariados	Autónomos	Ocupados	Asalariados	Autónomos
Total Turismo	**2.583.521**	**2.092.688**	**490.517**	**13,2%**	**12,7%**	**15,8%**	**2,6**	**2,8**	**1,7**
Hostelería	1.667.304	1.333.619	333.475	8,5%	8,1%	10,7%	0,8	0,3	2,8
Servicios de alojamiento	383.381	356.407	26.974	2,0%	2,2%	90,0%	-2,8	-5,2	43,4
Servicios de comidas y bebidas	1.283.924	977.213	306.501	6,6%	5,9%	9,9%	1,9	2,5	0,3
Transporte de viajeros	299.823	227.587	72.236	1,5%	1,4%	2,3%	6,8	12,3	-7,3
Otras actividades turísticas	616.394	531.482	84.806	3,2%	3,2%	2,7%	5,6	5,5	6,1
Total sector servicios	14.750.750	12.525.063	2.219.339	75,4%	76,1%	71,5%	3,0	3,3	1,3
Total economía nacional	**19.564.553**	**16.453.590**	**3.104.540**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**3,0**	**3,3**	**1,1**

Durante el cuarto trimestre del año la tasa de asalariados en el sector turístico ha sidodel 81% (variable que alcanza sus máximos anuales durante el segundo y tercer trimestre del año, llegando al 82%, al hilo de los mayores índices de actividad), mientras que el 19% de los ocupados en el sector son trabajadores/as autónomos. Dentro del epígrafe concreto de hostelería, esta proporción es del 80% (- 20%). Estos datos muestran una mayor proporción de trabajadores/as autónomos en el turismo que en el conjunto de la economía nacional, donde esta tasa es del 16% y valores máximos en las actividades de restauración, donde la cifra de empleo autónomo asciende al 24% en este último trimestre de 2018.

La tasa de asalariados registra su valor más alto, el 93%, en los servicios de alojamiento y su valor mínimo, el 76%, en restauración y en el transporte de viajeros.

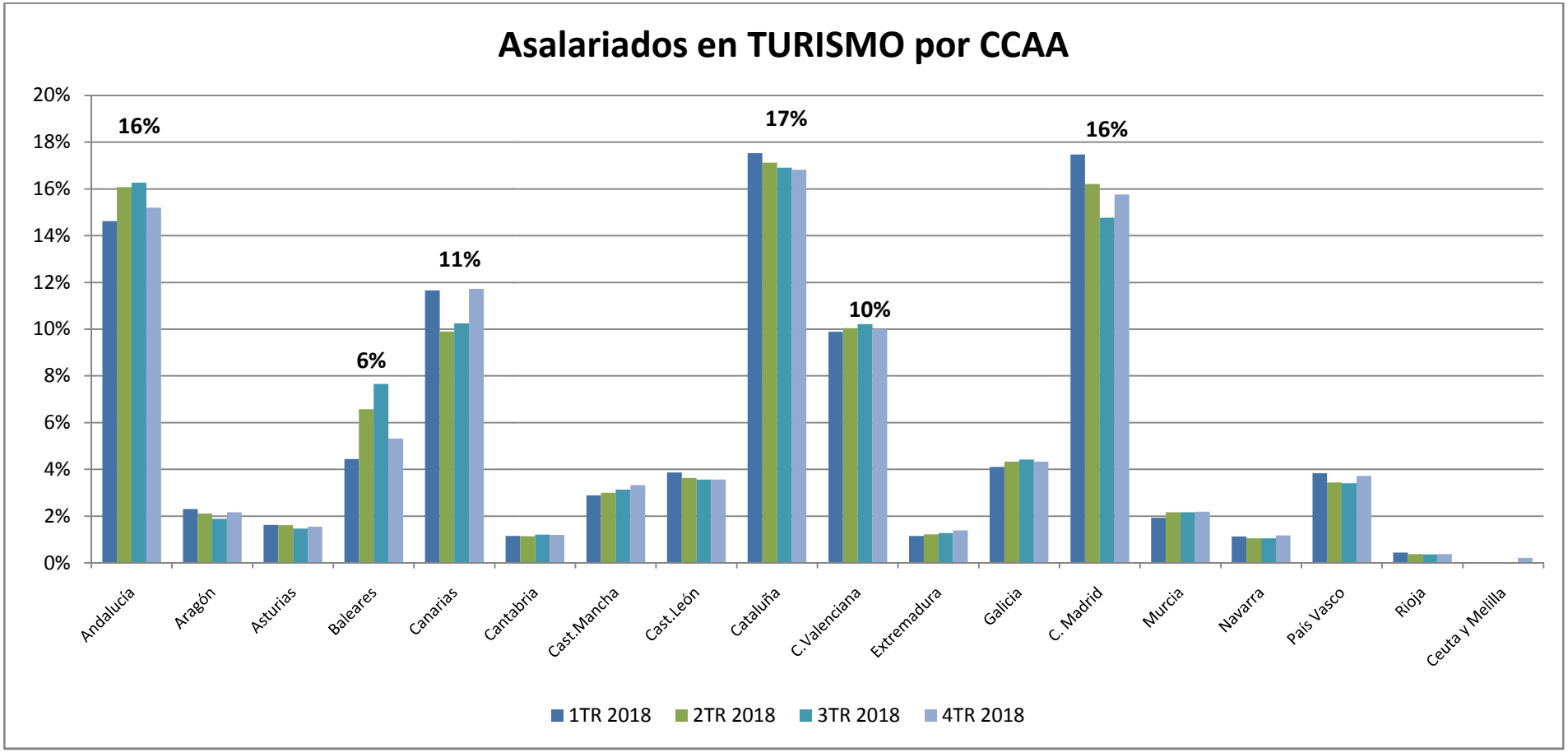
	1 tr 2018		2 tr 2018		3tr 2018		4tr 2018	
	% Asalar / ocup	% Autón / ocup	% Asalar / ocup	% Autón / ocup	% Asalar / ocup	% Autón / ocup	% Asalar / ocup	% Autón / ocup
Total Turismo	*80%*	*20%*	*82%*	*18%*	*82%*	*18%*	*81%*	*19%*
Hostelería	*80,0%*	*20%*	*80,0%*	*19%*	*81,3%*	*19%*	*80%*	*20%*
Servicios de alojamiento	*93%*	*7%*	*94%*	*6%*	*94%*	*7%*	*93%*	*7%*
Servicios de comidas y bebidas	*76%*	*24%*	*77%*	*23%*	*77%*	*23%*	*76%*	*24%*
Transporte de viajeros	*72%*	*28%*	*74%*	*26%*	*73%*	*27%*	*76%*	*24%*
Otras actividades turísticas	*86%*	*14%*	*88%*	*12%*	*87%*	*13%*	*86%*	*14%*
Total sector servicios	*85%*	*15%*	*85%*	*15%*	*85%*	*15%*	*85%*	*15%*
Total economía nacional	***84%***	***16%***	***84%***	***16%***	***84%***	***16%***	***84%***	***16%***

Si analizamos los **datos de forma desagregada**, las cifras de empleo turístico muestran una evolución diferente en las distintas**Comunidades Autónomas**, estando directamente relacionadoel nivel de ocupación con el flujo de turistas.

La Rioja y Asturiasregistran la peor evolución en 2018, con los descensos continuados más acusados en los niveles de ocupación, valor que también desciende en Castilla y León y en Ceuta y Melilla. En el extremo contrario, destinos como País Vasco, Navarra, Murcia y Cantabria, suponen los aumentos anuales más importantes, y aunque en menor cuantía, también crecen Extremadura, Comunidad Valenciana, Baleares y Andalucía.

	Tasa variación interanual 4tr18			Tasa variación interanual 3tr18			Tasa variación interanual 2Tr18			Tasa variación interanual 1Tr18		
DATOS POR CC.AA.	**Ocupados**	**Asalar.**	**Autón.**	**Ocupados**	**Asalar.**	**Autón.**	**Ocupados**	**Asalar.**	**Autón.**	**Ocupados**	**Asalar.**	**Autón.**
Andalucía	1,1	0,6	3,2	1,8	-0,9	14,7	7,5	6,0	12,9	7,0	6,1	10,5
Aragón	1,0	7,1	-17,3	-9,2	-9,4	-8,6	7,5	7,8	6,5	5,0	1,7	15,2
Asturias	-10,3	-5,0	-22,5	-11,4	-12,5	-8,2	-9,0	-11,7	-0,1	-14,9	-17,6	-7,0
Baleares	4,3	-0,4	31,6	7,6	6,2	16,9	9,1	4,8	40,2	1,7	-2,7	24,3
Canarias	3,2	5,4	-12,8	3,7	4,0	1,4	2,7	1,5	11,1	2,5	1,5	10,5
Cantabria	18,9	13,9	43,0	14,9	13,0	25,2	4,3	5,9	-3,5	4,6	8,1	-11,9
Castilla-La Mancha	5,6	9,7	-8,4	3,5	3,7	2,4	1,8	1,4	3,2	-2,9	-2,0	-5,7
Castilla y León	-0,6	1,2	-5,8	-2,2	-0,8	-7,2	-7,2	-0,8	-24,3	-4,2	1,9	-20,0
Cataluña	-3,5	-3,1	-5,1	-0,4	0,6	-4,6	1,2	-1,1	12,4	3,5	1,8	10,5
C.Valenciana	5,3	6,5	1,3	8,7	9,3	6,3	5,6	3,8	12,3	-0,5	-1,5	2,9
Extremadura	16,9	19,5	8,4	11,9	12,0	11,6	13,4	13,8	11,9	-3,2	-5,5	4,9
Galicia	11,4	10,9	15,0	7,4	11,2	-3,7	4,4	10,4	-11,2	-2,5	3,6	-18,1
C. Madrid	1,5	-0,4	13,4	3,3	3,3	3,3	8,5	13,5	-17,9	8,4	12,3	-11,7
Murcia	4,3	15,4	-32,8	14,5	28,8	-25,7	15,3	28,2	-18,7	16,0	22,8	-2,6
Navarra	21,3	19,3	0,0	25,4	26,3	0,0	14,9	10,1	0,0	7,9	2,7	-
País Vasco	15,3	9,6	41,4	18,9	13,6	41,1	21,0	18,2	34,0	22,0	17,4	45,0
La Rioja	-8,4	-7,3	0,0	-20,9	-15,4	0,0	-26,4	-16,7	0,0	-12,6	-1,9	-
Ceuta y Melilla	15,2	17,7	0,0	15,0	0,0	0,0	-26,3	0,0	0,0	-11,1	-	-
Total nacional en Turismo	**2,6**	**2,8**	**1,7**	**3,7**	**3,8**	**3,5**	**5,1**	**5,2**	**4,3**	**3,6**	**3,8**	**2,7**

Las CCAA de Cataluña, Madrid, Andalucía, Canarias, Comunidad Valenciana y Baleares, integran más del 75% del empleo asalariado en turismo.



Del**análisis detallado del empleo en hostelería,** por ser ésta la actividad preponderante dentro del sector turístico, se desprenden las siguientes conclusiones:

Al cierre del cuarto trimestre de 2018 se han computado 1.667.000 personas ocupadas en hostelería. De ellas, un 23% están ocupadas en actividades de alojamiento (383.000)y el 77% restante en actividades de restauración (1.284.000). Estas cifras suponen un pequeño **aumento del 0,77% sobre la ocupación registrada en el 4º trimestre de 2017** (1.654.000 personas), pero mientras que el empleo en actividades de restauración se ha incrementado en el último año un 1,9%, el empleo en actividades de alojamiento ha descendido un 2,84%.

Del total de ocupación en hostelería, 1.323.000 personas son asalariadas en el sector privado, un 26% en actividades de alojamiento (348.000) y, el 74% restante, en la restauración(976.000). El volumen de personal asalariado en el sector privado ha descendido levemente en el último ejercicio (-0,04%), habiéndose registrado un acusado descenso del 6,27% en el alojamiento mientras que la restauración ha subido un 2,39%.

La distribución por género del personal asalariado en hostelería es de un56% de mujeres frente a un 44% de hombres;tienen contrato indefinidoun 63%, frente a un 37% de contratación temporal; y un 71% trabaja en jornadas a tiempo completomientras que el 29% lo hace a tiempo parcial.

Estos valores indican una **reducción** en 2 puntos **de la temporalidad** en el sector (31% en el 4º trimestre de 2017), así como una **reducción** de 1 punto en **la contratación temporal** (38% en el 4º trimestre de 2017), lo cual indica cierta mejora en la calidad del empleo, mientras que el porcentaje entre hombres y mujeres se ha mantenido constante.

	4tr 2018	**4tr 2017**
miles de personas		
Ocupados	1.667,30	1.654,50
Alojamiento	383,40	394,60
Restauración	1.283,90	1.259,90
Asalariados strpriv	1.323,80	1.324,30
Alojamiento	348,10	371,40
Restauración	975,70	952,90
%		
Temporalidad		
Contr.indefinida	63%	62%
Contr.temporal	37%	38%
Parcialidad		
Jorn.completa	71%	69%
Jorn.parcial	29%	31%
Empleo femenino		
Hombres	44%	44%
Mujeres	56%	56%

Fuente: Elaboración propia. Datos EPA-INE.

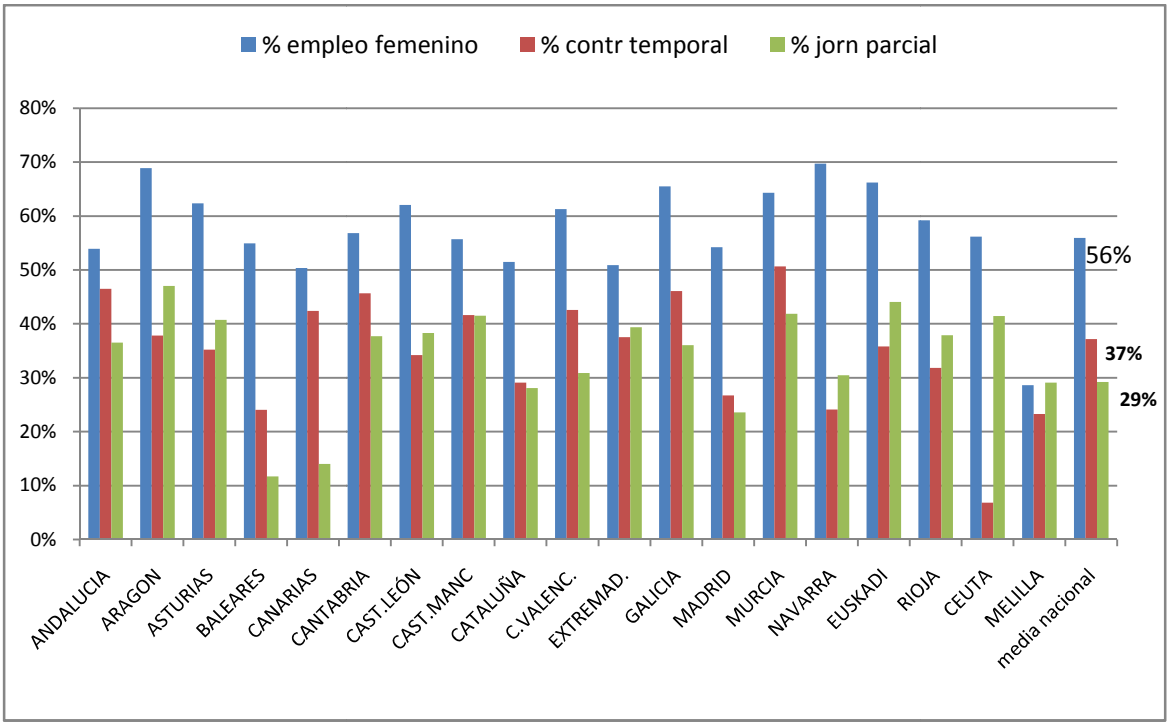
Si efectuamos un **estudio de las cifras de forma segregada por comunidades autónomas**, podemos observar que hay ciertos territorios en los que las características del empleo en hostelería muestran un comportamiento más diferenciado sobre las tasas medias registradas a nivel nacional.

En este sentido,Andalucía (17%), Cataluña (15%) y Canarias (14%) son las tres comunidades autónomas que aglutinan a la mayor cantidad de los asalariados del sector. Les siguen Madrid (13%), Comunidad Valenciana (10%) e Illes Balears (6%). Es decir, el 75% de los trabajadores y trabajadoras de hostelería, desempeñan su actividad en estos seis territorios.

Superan en más de 10 puntos la tasa de empleo femenino en el sector, situada en el 56% en la media nacional, las comunidades autónomas de Navarra (70%), Aragón (69%), Euskadi (66%) y Galicia (66%), mientras que en Canarias aparece la menor tasa de empleo femenino (50%).

La tasa de temporalidad, situada en el 37% en la media nacional del sector, es superada en más de 10 puntos en Murcia (51%) y Andalucía (47%), mientras que la tasa inferior aparece en Baleares (24%) y Navarra (24%).

En cuanto a la tasa de empleo a tiempo parcial, que en la media nacional del sector se sitúa en el 29%, son Aragón (47%), Euskadi (44%), Murcia y Castilla-La Mancha (42%), Asturias (41%) y Extremadura (39%), los territorios donde este indicador se supera en más de 10 puntos. En sentido contrario, Baleares (12%) y Canarias (14%), alcanzan los niveles de parcialidad más bajos del país.

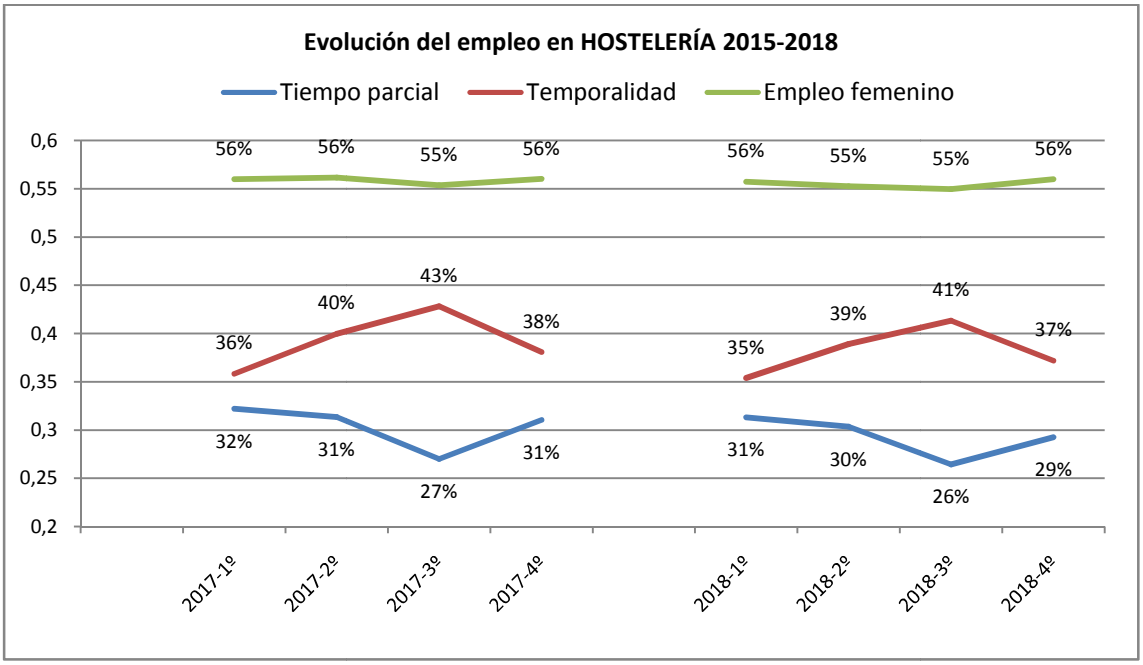


CCAA	TOTAL ASALARIADOS	% CCAA/TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	% INDEFINIDOS	% TEMPORALES	% J.COMPLETA	% J.PARCIAL
ANDALUCIA	225.620	17%	46%	54%	53%	47%	63%	37%
ARAGON	28.210	2%	31%	69%	62%	38%	53%	47%
ASTURIAS	20.754	2%	38%	62%	65%	35%	59%	41%
BALEARES	75.920	6%	45%	55%	76%	24%	88%	12%
CANARIAS	185.539	14%	50%	50%	58%	42%	86%	14%
CANTABRIA	15.488	1%	43%	57%	54%	46%	62%	38%
CASTILLA Y LEON	51.698	4%	38%	62%	66%	34%	62%	38%
CASTILLA-LA MANCHA	37.442	3%	44%	56%	58%	42%	58%	42%
CATALUÑA	202.562	15%	49%	51%	71%	29%	72%	28%
COMUNITAT VALENCIANA	131.721	10%	39%	61%	57%	43%	69%	31%
EXTREMADURA	22.261	2%	49%	51%	62%	38%	61%	39%
GALICIA	53.443	4%	34%	66%	54%	46%	64%	36%
MADRID	176.099	13%	46%	54%	73%	27%	76%	24%
MURCIA	29.066	2%	36%	64%	49%	51%	58%	42%
NAVARRA	13.860	1%	30%	70%	76%	24%	70%	30%
EUSKADI	45.643	3%	34%	66%	64%	36%	56%	44%
LA RIOJA	5.944	0%	41%	59%	68%	32%	62%	38%
CEUTA	1.418	0%	44%	56%	93%	7%	59%	41%
MELILLA	1.091	0%	71%	29%	77%	23%	71%	29%

TOTAL ASALARIADOS	**1.323.779**	**100%**	**44%**	**56%**	**63%**	**37%**	**71%**	**29%**

FUENTE: Elaboración propia a partir del análisis de datos Datos EPA 4trimestre 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.

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 cuatro años.

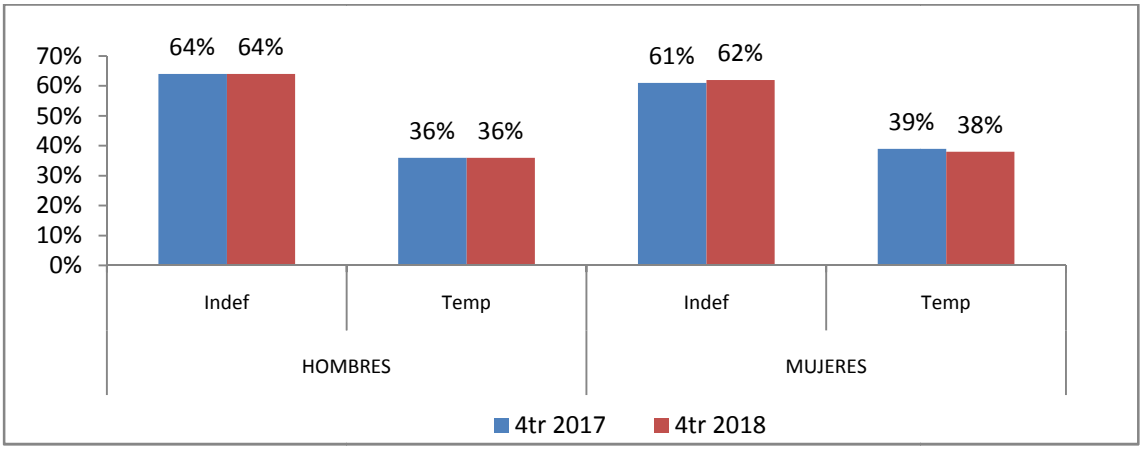


Estaspequeñas bajadas de la temporalidad en el empleo del sector, así como del número deempleos a tiempo parcial, continúa siendo el resultado de la lucha llevada a cabo por los sindicatos en la negociación colectiva, junto a la puesta en marcha del Plan Director de Inspección de Trabajo llevado a cabo por el actual gobierno de España para controlar los índices de temporalidad excesiva detectados en más de 20.000 empresas.

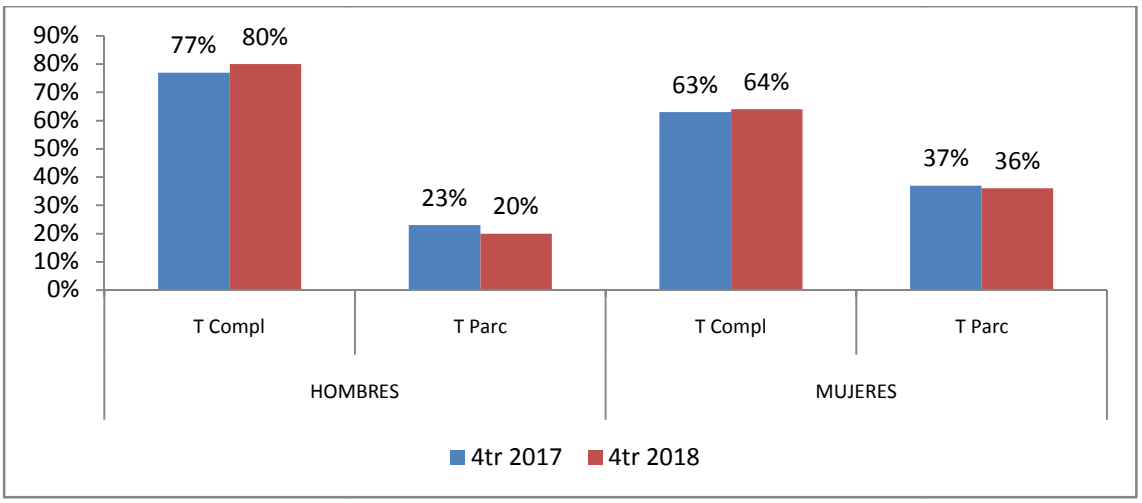
Para CCOO, siendo esta un acción importante, no deja de ser la punta de iceberg en la lucha contra los falsos autónomos y los contratos a tiempo parcial que en la práctica son a tiempo completo, o contra los contratos temporales encadenados en fraude de ley, ya que en realidad son trabajadores y trabajadoras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

Sin embargo, al cierre de 2018, el**análisis de género** deja entrever que la temporalidad en el empleo sigue afectando más a las mujeres (38%) que a los hombres (36%), si bien es cierto que en tasas interanuales, en el 4º trimestre de 2018 se ha reducido un punto (39% de empleo temporal entre las mujeres en 4º trimestre de 2017), ya que el número de empleos indefinidos entre las mujeres del sector ha aumentado un 2% (de 450.500 en el 4º trimestre de 2017 a 458.300 en el 4º trimestre de 2018) mientras que el número de empleos indefinidos entre los hombres ha permanecido prácticamente constante (de 372,900 en 4º trimestre de 2017 a 373.500 en 4º trimestre de 2018).

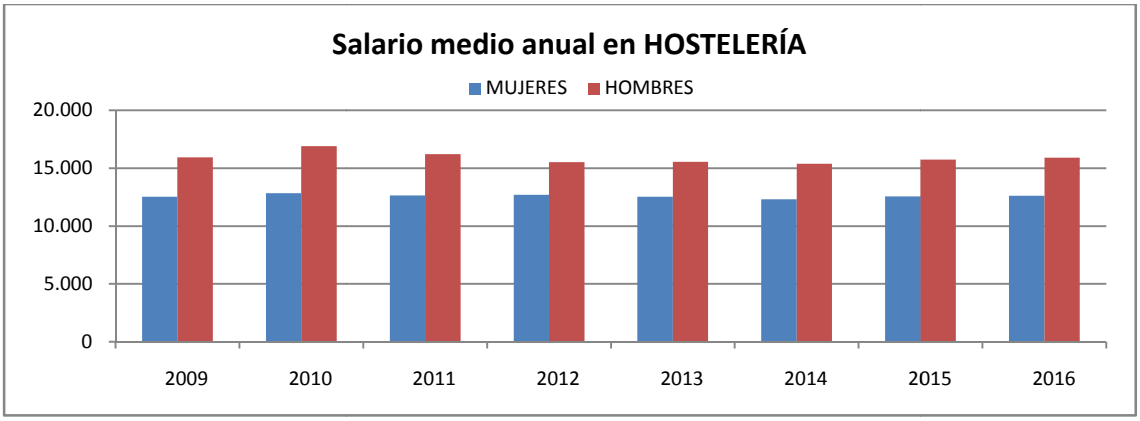


Respecto a la parcialidad en el empleo, la brecha entre hombres y mujeres también existe y es aún más grande que la diferencia en la tasa de empleo temporal. Así, mientras que el36% de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial, entre los hombres este porcentaje se reduce hasta el 20%. Y aunque ambas cifras han sufrido una evolución positiva en el último año, la evolución vuelve a ser más positiva en el caso de los hombres, donde la tasa de empleo a tiempo parcial se ha reducido 3 puntos (de 136.800 en el 4º trimestre de 2017 a 118.700 en el 4º trimestre de 2018), mientras que en el caso de las mujeres esta disminución ha sido solo de 1 punto (de 275.700 en el 4º trimestre de 2017 a 268.400 en el 4º trimestre de 2018).



La brecha de género sigue existiendo al analizar la **estructura salarial del empleo** en Hostelería, tal y como muestra la siguiente tabla con los datos de salarios medios en el sector entre hombres y mujeres[5]. 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 hombres, hecho en el que influye el nivel de contratación a tiempo parcial

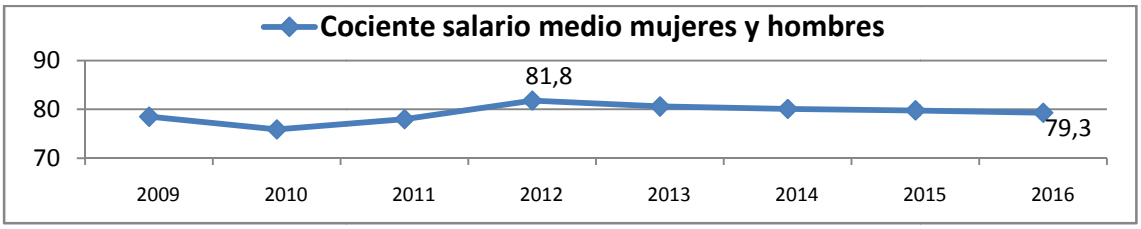
PERIODO	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
2016	12.608,9	15.907,9	79,3
2015	12.563,1	15.751,3	79,8
2014	12.311,8	15.368,5	80,1
2013	12.536,3	15.552,5	80,6
2012	12.694,2	15.518,3	81,8
2011	12.645,9	16.216,7	78,0
2010	12.825,5	16.891,7	75,9



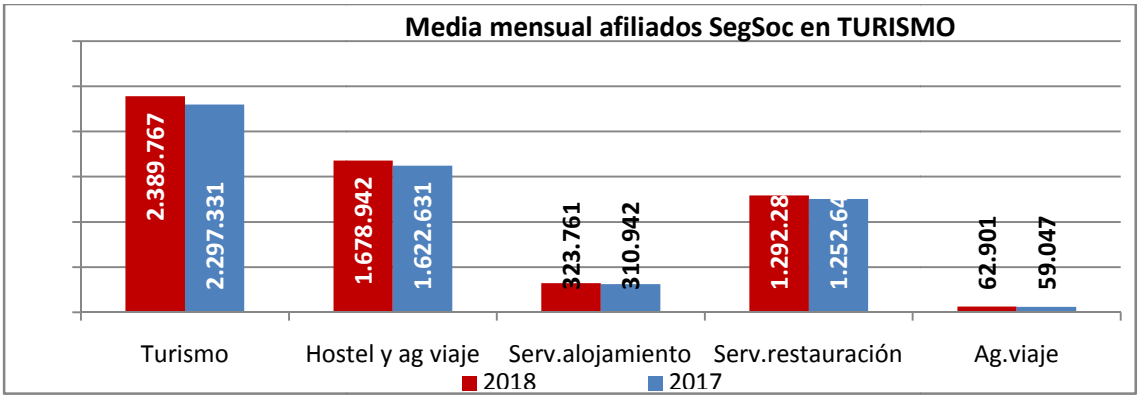
SALARIOS MEDIOS AÑO 2016	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario a tiempo completo	24.813,73	28.363,24	87,49
Salario medio bruto	20.131,41	25.924,43	77,65
Salario mediano	16.831,58	21.626,00	77,83
Salario más frecuente	13.500,44	17.509,37	77,10
Salario a tiempo parcial	10.023,72	10.737,52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

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

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



En términos **de afiliación al régimen general de la Seguridad Social**[6]los datos del último año muestran que el **turismo** sigue generando nuevos cotizantes, con un aumento del 4%sobre el valor de 2017, mientras que la tasa de crecimiento en la media de la economía española fue del 3,2%. Esta evolución positiva supone haber alcanzado una media mensual de 2.389.766 trabajadores/as afiliados al sistema, de los que un 68% son trabajadores/as de hostelería, un 30% de otras actividades turísticas y un 2% de agencias de viajes. El mayor crecimiento se registró en el mes de marzo (+6,4%) y el menor en el mes de julio (+2,9%). De este total, el 80% eran afiliados al régimen general y el 20% restantetrabajadores autónomos.



Tomando valores mensuales al mes de diciembre, la **hostelería** muestra un crecimiento interanual del 4%, registrándose 1.213.568 afiliados el 31 de diciembre 2018, (48.726 más que en la misma fecha del año anterior) y 1.213.918 afiliados medios en diciembre de 2018 (45.569 más que la cifra media de afiliados en diciembre de 2017).

Con los datos de afiliados medios recogidos en la siguiente tabla, los últimos datos disponibles [7] desagregados por comunidades autónomas y provincias indican que han aumentado las cifras de cotizantes en hostelería por encima de la media nacional (4%), Andalucía y Navarra (+6%), Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana y Región de Murcia (+5%). Sin embargo, han crecido a un ritmo inferior Aragón, Castilla y León, Cataluña, Galicia, País Vasco y La Rioja (+3%), Asturias y Baleares (+2%) y Canarias (+1%).

[6] Datos de empleo en turismo y afiliación a Seguridad Social. Fuente: Turespaña.
[7] Series de afiliación media y último día del mes por provincias y secciones de actividad económica. Fuente: Seguridad Social.

DIR. PROVINCIALES CCAA	Hostelería (I)		
	dic-18	dic-17	variac interanual dic18-dic17
Almería	15.069,76	14.222,72	6%
Cádiz	29.595,29	27.906,17	6%
Córdoba	12.810,00	12.229,28	5%
Granada	21.123,29	20.346,39	4%
Huelva	8.938,12	8.315,56	7%
Jaén	8.177,53	7.832,72	4%
Málaga	60.520,29	56.766,06	7%
Sevilla	42.913,88	39.481,94	9%
ANDALUCÍA	**199.148,18**	**187.100,83**	**6%**
Huesca	6.159,76	6.145,67	0%
Teruel	2.919,18	2.841,89	3%
Zaragoza	20.227,24	19.549,83	3%
ARAGÓN	**29.306,18**	**28.537,39**	**3%**
ASTURIAS	**22.703,76**	**22.160,94**	**2%**
ILLES BALEARS	**39.166,00**	**38.462,56**	**2%**
Las Palmas	74.687,35	74.132,17	1%
S.C.Tenerife	57.428,59	56.133,28	2%
CANARIAS	**132.115,94**	**130.265,44**	**1%**
CANTABRIA	**13.771,12**	**13.234,78**	**4%**
Ávila	3.585,18	3.499,61	2%
Burgos	8.122,53	7.876,39	3%
León	8.564,47	8.386,11	2%
Palencia	2.950,24	2.792,00	6%
Salamanca	7.221,88	7.045,28	3%
Segovia	4.137,65	4.060,17	2%
Soria	2.034,82	1.946,50	5%
Valladolid	10.925,12	10.596,00	3%
Zamora	3.072,65	2.952,56	4%
CASTILLA Y LEÓN	**50.614,53**	**49.154,61**	**3%**
Albacete	7.239,29	6.992,89	4%
Ciudad Real	7.690,47	7.343,28	5%
Cuenca	3.895,88	3.727,67	5%
Guadalajara	4.258,76	4.033,33	6%
Toledo	10.399,88	9.785,22	6%
CAST-LA MANCHA	**33.484,29**	**31.882,39**	**5%**
Barcelona	146.146,65	141.637,89	3%
Girona	23.708,59	23.058,94	3%
Lleida	9.974,18	9.789,17	2%
Tarragona	18.072,41	17.398,39	4%
CATALUÑA	**197.901,82**	**191.884,39**	**3%**
Alicante	57.143,59	54.554,61	5%
Castellón	14.014,59	13.319,67	5%
Valencia	57.798,12	54.747,72	6%
COM.VALENCIANA	**128.956,29**	**122.622,00**	**5%**
Badajoz	10.259,59	9.897,89	4%
Cáceres	7.000,65	6.750,61	4%
EXTREMADURA	**17.260,24**	**16.648,50**	**4%**
A Coruña	22.470,35	21.753,89	3%
Lugo	6.429,06	6.290,06	2%
Ourense	5.468,06	5.391,39	1%
Pontevedra	18.096,94	17.571,44	3%
GALICIA	**52.464,41**	**51.006,78**	**3%**
CMDAD.DE MADRID	**191.215,71**	**183.815,72**	**4%**
REG. DE MURCIA	**30.850,35**	**29.259,00**	**5%**
NAVARRA	**13.951,71**	**13.179,67**	**6%**
Araba/Álava	7.422,82	7.151,61	4%
Gipuzkoa	25.358,71	24.557,94	3%
Bizkaia	18.189,47	17.712,72	3%
PAÍS VASCO	**50.971,00**	**49.422,28**	**3%**
LA RIOJA	**7.181,76**	**6.941,94**	**3%**
CEUTA	**1.415,41**	**1.394,61**	**1%**
MELILLA	**1.439,00**	**1.374,83**	**5%**
T O T A L	**1.213.917,70**	**1.168.348,66**	**4%**
incremento:	**45.569,04**		

2. INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL TURISMO

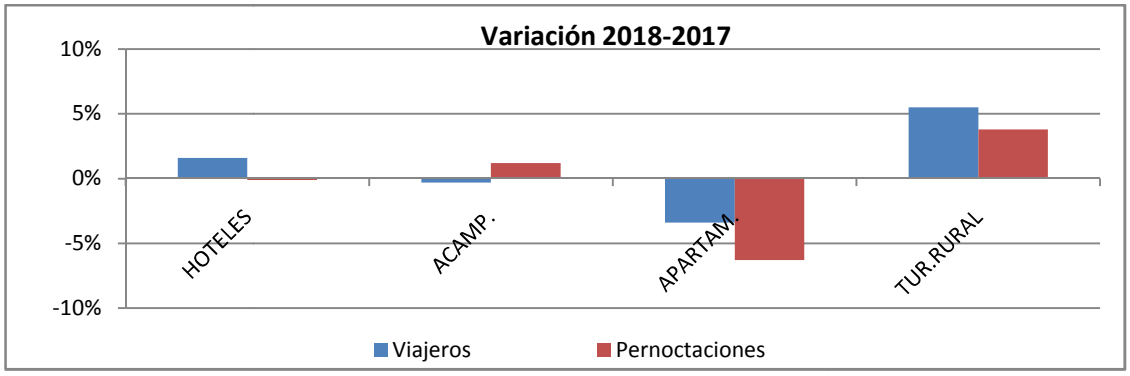
Durante el año 2018 la actividad turística ha vuelto a tener un comportamiento positivo tal y como demuestra el análisis de los índices de ocupación, de precios y de rentabilidad.

Los **datos de coyuntura turística[8]mensual** muestran un incremento anual del 1,1% en la cifra total de viajerosregistrados el último año, pero sin embargo, la evolución del número de pernoctaciones ha mostrado un comportamiento negativo y desciende un 1%.

	VIAJEROS			PERNOCTACIONES		
	2017	2018	variac	2017	2018	variac
TOTAL	**128.257.884**	**129.670.989**	**1,1%**	**469.057.348**	**464.588.636**	**-1,0%**
En hoteles	103.616.689	105.259.833	1,6%	340.707.830	340.251.454	-0,1%
% hoteles sobre total	***80,8%***	***81,2%***		***72,6%***	***73,2%***	
En acamp.turísticos	7.904.175	7.883.003	-0,3%	39.033.659	39.500.783	1,2%
% acamp.turíst.sobre total	***6,2%***	***6,1%***		***8,3%***	***8,5%***	
En apartamentos	12.708.699	12.277.379	-3,4%	78.328.318	73.428.508	-6,3%
% apartam.sobre total	***9,9%***	***9,5%***		***16,7%***	***15,8%***	
En alojamiento rural	4.028.321	4.250.774	5,5%	10.987.541	11.407.891	3,8%
% aloj.rural sobre total	***3,1%***	***3,3%***		***2,3%***	***2,5%***	

Fuente: Elaboración propia. Encuestas de ocupación. INE

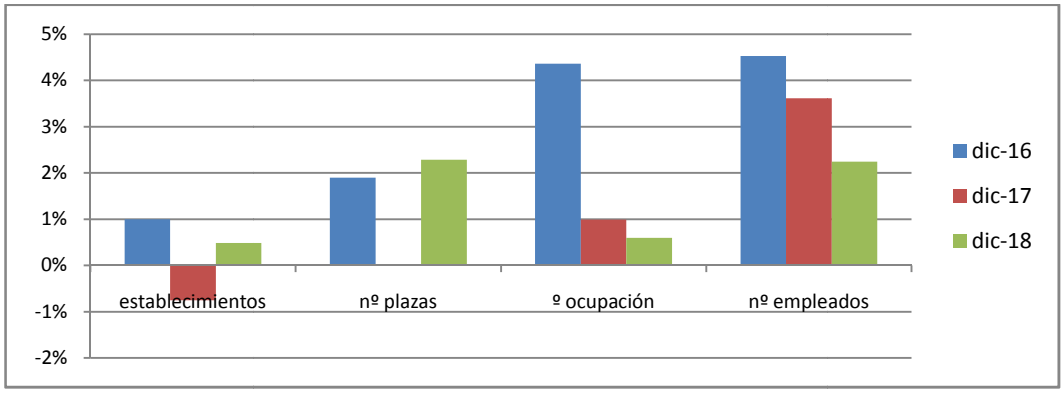
Más del 81% de los visitantes se alojan en establecimientos hoteleros, realizando en ellos casi la cuarta parte de las pernoctaciones totales registradas el último año. Y, a pesar del escaso peso a nivel global de los alojamientos rurales, son estos los que registran la mejor evolución en el último año, con un aumento del 5,5% en el número de viajes y del 3,8% en el número de pernoctaciones. Por su parte, los apartamentos sufren las consecuencias de los nuevos modelos de alojamiento turísticos, registrando descensos del 3,4% en la cifra de viajeros y del 6,3% en la de pernoctaciones.



[8] Datos de coyuntura mensual del turismo. Fuente: Turespaña

Analizando en concreto los datos de ocupación hotelera de los últimos años, se observa que todos los indicadores muestran también una evolución positiva al comparar las cifras de diciembre de 2018 con las de ejercicios anteriores: se registra un crecimiento del personal empleado del 2,4%, en el número de plazas abiertas estimadas del 2,2%, en el grado de ocupación por plazas del 0,5% y en el número de establecimientos abiertos estimados del 0,3%.

Sin embargo, los aumentos resultan de menor entidad sobre todo en los índices de ocupación y en la variación del número de empleados, que los habidos en años anteriores.



La tabla siguiente recoge los **datos de coyuntura turística desagregados por comunidades autónomas.**

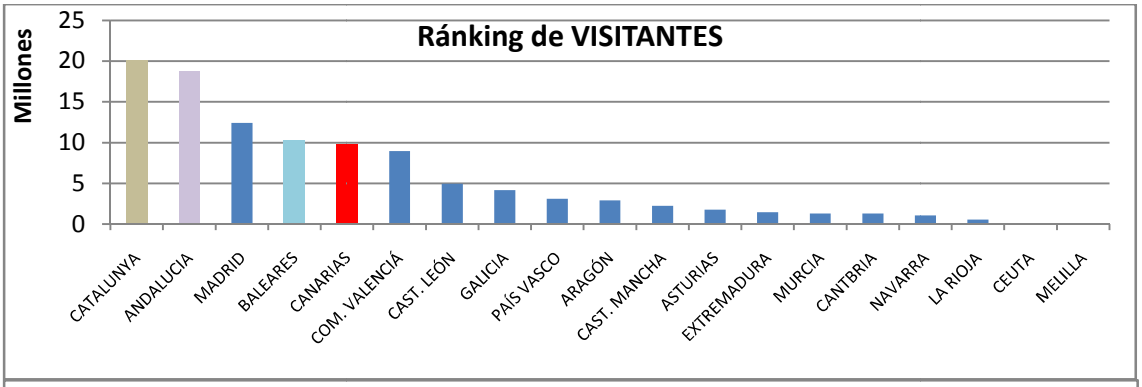
Según el análisis de los mismos, Cataluña es la comunidad autónoma que recibe el mayor número de visitantes durante el año 2018, más de 20 millones de personas que suponen más del 19% del total. El destino favorito de los viajeros españoles ha sido Andalucía, con casi 10 MLLS de visitantes y el de los viajeros extranjeros ha sido Cataluña con 12,7 millones.

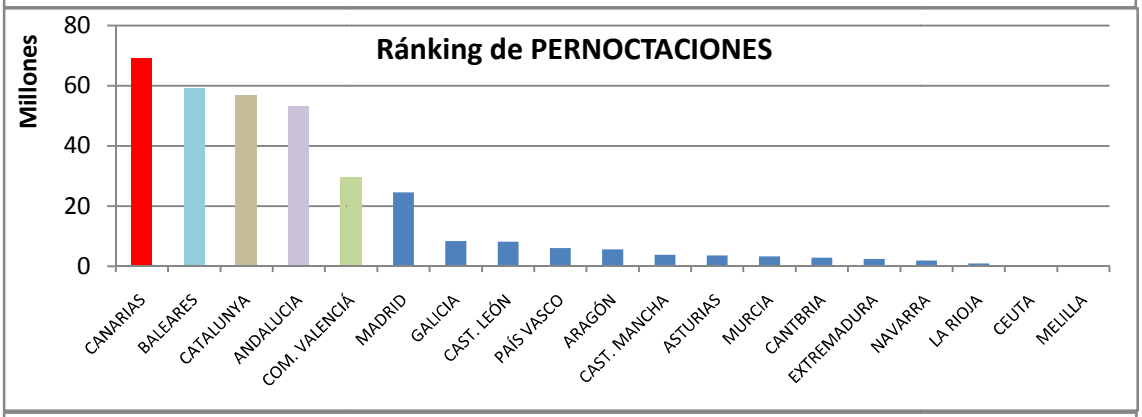
El mayor número de pernoctaciones se registra de nuevo en Canarias, superando los 69 millones (20,3% del total), aunque Andalucía vuelve a ser el destino donde más pernoctan los españoles (24,2 millones de pernoctaciones) pero Canarias es donde más pernoctan los turistas extranjeros (60,7 millones de pernoctaciones).

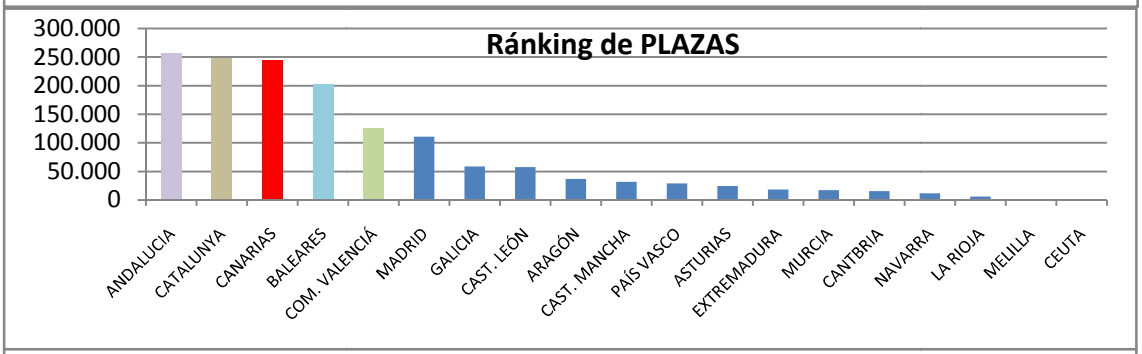
Andalucía es el destino con mayor número de establecimientos y plazas pero Canarias es la comunidad autónoma que da empleo a mayor número de personas en la actividad hotelera.

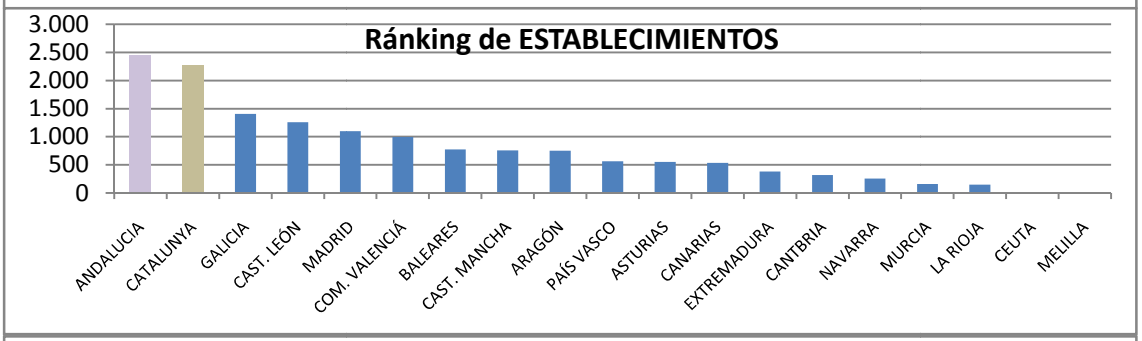
COYUNTURA TURÍSTICA ESPAÑA AÑO 2018

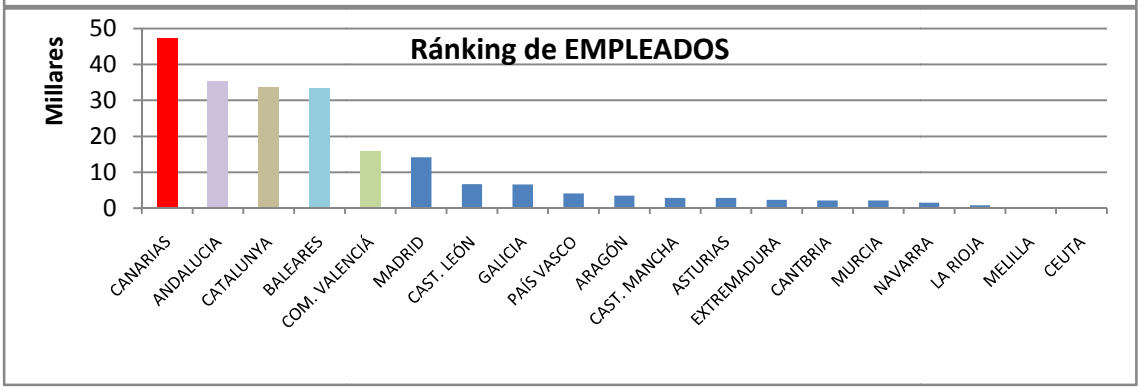
TERRITORIO	VISITANTES						PERNOCTACIONES						Nº	%	Nº	%	PERSONAL	%
	TOTAL	%	ESPAÑOL	%	EXTRANJ.	%	TOTAL	%	ESPAÑOL	%	EXTRANJ.	%	ESTABL.		PLAZAS		EMPLEADO	
ANDALUCIA	18.776.691	17,8%	9.866.539	19,3%	8.910.152	16,5%	53.201.403	15,6%	24.242.210	20,8%	28.959.193	12,9%	2.448	16,7%	256.361	17,1%	35.148	16,4%
ARAGÓN	2.909.292	2,8%	2.277.809	4,5%	631.483	1,2%	5.654.462	1,7%	4.487.396	3,9%	1.167.066	0,5%	750	5,1%	37.021	2,5%	3.519	1,6%
ASTURIAS	1.762.641	1,7%	1.456.908	2,9%	305.733	0,6%	3.585.861	1,1%	3.020.403	2,6%	565.458	0,3%	551	3,8%	24.365	1,6%	2.821	1,3%
BALEARES	10.314.263	9,8%	1.350.575	2,6%	8.963.688	16,6%	59.363.260	17,4%	4.964.701	4,3%	54.398.559	24,3%	774	5,3%	201.363	13,5%	33.181	15,5%
CANARIAS	9.752.838	9,3%	1.999.885	3,9%	7.752.953	14,3%	69.024.794	20,3%	8.291.467	7,1%	60.733.327	27,1%	536	3,6%	243.594	16,3%	47.261	22,0%
CANTBRIA	1.289.621	1,2%	1.016.129	2,0%	273.492	0,5%	2.910.106	0,9%	2.346.419	2,0%	563.687	0,3%	319	2,2%	15.598	1,0%	2.106	1,0%
CAST. MANCHA	2.248.497	2,1%	1.825.145	3,6%	423.352	0,8%	3.801.812	1,1%	3.109.593	2,7%	692.219	0,3%	757	5,2%	32.084	2,1%	2.888	1,3%
CAST. Y LEÓN	4.938.653	4,7%	3.764.827	7,4%	1.173.826	2,2%	8.180.830	2,4%	6.411.508	5,5%	1.769.322	0,8%	1.260	8,6%	57.712	3,9%	6.680	3,1%
CATALUÑA	20.087.458	19,1%	7.372.362	14,4%	12.715.096	23,5%	56.844.609	16,7%	15.830.862	13,6%	41.013.747	18,3%	2.259	15,4%	247.085	16,5%	33.487	15,6%
CEUTA	77.858	0,1%	49.692	0,1%	28.166	0,1%	185.010	0,1%	123.781	0,1%	61.229	0,0%	13	0,1%	771	0,1%	135	0,1%
COM. VALENC.	8.976.846	8,5%	5.254.520	10,3%	3.722.326	6,9%	29.599.920	8,7%	15.529.856	13,3%	14.070.064	6,3%	995	6,8%	125.619	8,4%	15.640	7,3%
EXTREMADURA	1.448.159	1,4%	1.191.057	2,3%	257.102	0,5%	2.487.418	0,7%	2.108.215	1,8%	379.203	0,2%	384	2,6%	18.564	1,2%	2.308	1,1%
GALICIA	4.163.994	4,0%	3.034.079	5,9%	1.129.915	2,1%	8.438.619	2,5%	6.458.182	5,5%	1.980.437	0,9%	1.404	9,6%	58.835	3,9%	6.587	3,1%
LA RIOJA	566.763	0,5%	452.223	0,9%	114.540	0,2%	1.009.327	0,3%	813.613	0,7%	195.714	0,1%	148	1,0%	6.270	0,4%	812	0,4%
MADRID	12.418.306	11,8%	6.520.069	12,8%	5.898.237	10,9%	24.574.701	7,2%	11.145.999	9,6%	13.428.702	6,0%	1.101	7,5%	110.962	7,4%	14.142	6,6%
MELILLA	66.267	0,1%	44.613	0,1%	21.654	0,0%	146.350	0,0%	111.596	0,1%	34.754	0,0%	10	0,1%	837	0,1%	154	0,1%
MURCIA	1.315.447	1,2%	1.027.517	2,0%	287.930	0,5%	3.269.995	1,0%	2.446.311	2,1%	823.684	0,4%	158	1,1%	17.382	1,2%	2.103	1,0%
NAVARRA	1.051.468	1,0%	764.589	1,5%	286.879	0,5%	1.959.579	0,6%	1.491.927	1,3%	467.652	0,2%	259	1,8%	11.659	0,8%	1.539	0,7%
PAÍS VASCO	3.094.771	2,9%	1.844.360	3,6%	1.250.411	2,3%	6.013.398	1,8%	3.550.041	3,0%	2.463.357	1,1%	562	3,8%	29.043	1,9%	4.107	1,9%
ESPAÑA	105.259.833	100%	51.112.898	100%	54.146.935	100%	340.251.454	100%	116.484.080	100%	223.767.374	100%	14.686	100%	1.495.125	100%	214.618	100%


Ránking de VISITANTES
Millones
25
20
15
10
5
0
CATALUNYA
ANDALUCIA
MADRID
BALEARES
CANARIAS
COM. VALENCIÁ
CAST. LEÓN
GALICIA
PAÍS VASCO
ARAGÓN
CAST. MANCHA
ASTURIAS
EXTREMADURA
MURCIA
CANTBRIA
NAVARRA
LA RIOJA
CEUTA
MELILLA


Ránking de PERNOCTACIONES
Millones
80
60
40
20
0
CANARIAS
BALEARES
CATALUNYA
ANDALUCIA
COM. VALENCIÁ
MADRID
GALICIA
CAST. LEÓN
PAÍS VASCO
ARAGÓN
CAST. MANCHA
ASTURIAS
MURCIA
CANTBRIA
EXTREMADURA
NAVARRA
LA RIOJA
CEUTA
MELILLA


Ránking de PLAZAS
300.000
250.000
200.000
150.000
100.000
50.000
0
ANDALUCIA
CATALUNYA
CANARIAS
BALEARES
COM. VALENCIÁ
MADRID
GALICIA
CAST. LEÓN
ARAGÓN
CAST. MANCHA
PAÍS VASCO
ASTURIAS
EXTREMADURA
MURCIA
CANTBRIA
NAVARRA
LA RIOJA
MELILLA
CEUTA


Ránking de ESTABLECIMIENTOS
3.000
2.500
2.000
1.500
1.000
500
0
ANDALUCIA
CATALUNYA
GALICIA
CAST. LEÓN
MADRID
COM. VALENCIÁ
BALEARES
CAST. MANCHA
ARAGÓN
PAÍS VASCO
ASTURIAS
CANARIAS
EXTREMADURA
CANTBRIA
NAVARRA
MURCIA
LA RIOJA
CEUTA
MELILLA


Ránking de EMPLEADOS
Millares
50
40
30
20
10
0
CANARIAS
ANDALUCIA
CATALUNYA
BALEARES
COM. VALENCIÁ
MADRID
CAST. LEÓN
GALICIA
PAÍS VASCO
ARAGÓN
CAST. MANCHA
ASTURIAS
EXTREMADURA
CANTBRIA
MURCIA
NAVARRA
LA RIOJA
MELILLA
CEUTA

La **valoración mensual de estos indicadores**, de forma comparada con las cifras mensuales del año anterior, se recoge en la siguiente tabla, observándose que en la **campaña de verano de 2018**se ha reducido la cifra de visitantes extranjeros, aunque el aumento de los visitantes españoles ha concluido finalmente en un aumento del 0,55% en la cifra de visitantes. La misma trayectoria ha seguido la cifra de pernoctaciones, si bien en este indicador el ascenso debido a las pernoctaciones de los españoles no ha sido suficiente para compensar la caída de las realizadas por los extranjeros, reduciéndose el cómputo global un 1,09%. Número de establecimientos, habitaciones y plazas se incrementan un 0,04%, 0,88% y 1,09%, respectivamente. Pero el grado de ocupación cae (-1,76% grado de ocupación por plazas) y la estancia media también (-1,64%).

Los datos estadísticos[9] reflejan también un incremento anual del 3,3% en el volumen de gasto turístico, que alcanzó la cifra total de 89.856 millones en 2018. El gasto medio por turista se cifró en 1.086 euros, lo cual supone un aumento del 2,2% respecto al año anterior. El gasto medio diario fue de 146€, un 7,4% más que en 2017.

[9] Datos de la encuesta de gasto turístico. Fuente: INE.

ESPAÑA																
MES	VISITANTES			PERNOCTACIONES			NÚMERO	NÚMERO	NÚMERO	GRADO OCUPACIÓN			PERSONAL	ESTANCIA MEDIA		
AÑO	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	ESTABL.	HABITAC	PLAZAS	PZAS	PZAS F/S	HABIT.	EMPLEADO	TOTAL	ESPAÑ.	EXTRA.
ENERO-17	4.984.632	2.655.015	2.329.617	15.200.693	5.316.891	9.883.802	12.109	525.942	1.073.305	45,23	48,74	52,16	146.070	3,05	2,00	4,24
ENERO-18	5.132.177	2.731.726	2.400.451	15.398.076	5.439.940	9.958.136	11.852	522.577	1.071.931	45,89	49,31	53,40	148.984	3,00	1,99	4,15
DIFERENCIA	147.545	76.711	70.834	197.383	123.049	74.334	-257	-3.365	-1.374	0,66	0,57	1,24	2.914	-0,05	-0,01	-0,09
%	2,96%	2,89%	3,04%	1,30%	2,31%	0,75%	-2,12%	-0,64%	-0,13%	1,46%	1,17%	2,38%	1,99%	-1,61%	-0,56%	-2,22%
FEBRER-17	5.689.619	3.157.730	2.531.889	16.346.534	6.225.211	10.121.323	12.778	564.153	1.153.955	49,98	57,03	58,10	156.599	2,87	1,97	4,00
FEBRER-18	5.820.813	3.211.086	2.609.727	16.511.498	6.264.410	10.247.088	12.512	560.508	1.151.211	50,66	57,55	59,17	157.956	2,84	1,95	3,93
DIFERENCIA	131.194	53.356	77.838	164.964	39.199	125.765	-266	-3.645	-2.744	0,68	0,52	1,07	1.357	-0,04	-0,02	-0,07
%	2,31%	1,69%	3,07%	1,01%	0,63%	1,24%	-2,08%	-0,65%	-0,24%	1,36%	0,91%	1,84%	0,87%	-1,27%	-1,04%	-1,78%
MARZO-17	6.921.090	3.706.177	3.214.913	20.508.643	7.938.885	12.569.758	13.683	617.022	1.265.956	51,78	59,07	60,66	171.367	2,96	2,14	3,91
MARZO-18	7.521.171	4.127.147	3.394.024	21.965.766	8.981.159	12.984.607	13.752	630.260	1.303.336	53,56	60,36	61,20	179.890	2,92	2,18	3,83
DIFERENCIA	600.081	420.970	179.111	1.457.123	1.042.274	414.849	69	13.238	37.380	1,78	1,29	0,54	8.523	-0,04	0,03	-0,08
%	8,67%	11,36%	5,57%	7,10%	13,13%	3,30%	0,50%	2,15%	2,95%	3,44%	2,18%	0,89%	4,97%	-1,44%	1,59%	-2,15%
ABRIL-17	9.209.286	4.688.385	4.520.901	27.549.426	10.757.732	16.791.694	15.096	707.654	1.466.398	61,15	68,01	66,44	200.632	2,99	2,29	3,71
ABRIL-18	8.508.793	4.154.285	4.354.508	25.309.574	9.279.768	16.029.806	14.891	706.517	1.466.757	56,51	62,20	63,82	202.345	2,97	2,23	3,68
DIFERENCIA	-700.493	-534.100	-166.393	-2.239.852	-1.477.964	-761.888	-205	-1.137	359	-4,64	-5,81	-2,62	1.713	-0,02	-0,06	-0,03
%	-7,61%	-11,39%	-3,68%	-8,13%	-13,74%	-4,54%	-1,36%	-0,16%	0,02%	-7,59%	-8,54%	-3,94%	0,85%	-0,57%	-2,65%	-0,89%
MAYO-17	9.844.009	4.177.946	5.666.063	31.439.920	9.023.682	22.416.238	15.939	823.591	1.716.166	58,14	65,61	65,74	237.427	3,19	2,16	3,96
MAYO-18	10.005.893	4.239.550	5.766.343	31.954.786	9.184.762	22.770.024	15.772	828.528	1.732.181	58,42	64,59	65,85	243.138	3,19	2,17	3,95
DIFERENCIA	161.884	61.604	100.280	514.866	161.080	353.786	-167	4.937	16.015	0,28	-1,02	0,11	5.711	-0,00	0,01	-0,01
%	1,64%	1,47%	1,77%	1,64%	1,79%	1,58%	-1,05%	0,60%	0,93%	0,48%	-1,55%	0,17%	2,41%	-0,01%	0,31%	-0,19%
JUNIO-17	10.640.607	4.785.681	5.854.926	36.646.404	10.850.741	25.795.663	16.441	853.477	1.779.263	66,33	71,80	72,18	255.421	3,44	2,27	4,41
JUNIO-18	10.859.338	4.875.693	5.983.645	36.198.765	10.859.922	25.338.843	16.542	861.061	1.801.603	64,94	70,54	71,51	260.208	3,33	2,23	4,23
DIFERENCIA	218.731	90.012	128.719	-447.639	9.181	-456.820	101	7.584	22.340	-1,39	-1,26	-0,67	4.787	-0,11	-0,04	-0,17

%	2,06%	1,88%	2,20%	-1,22%	0,08%	-1,77%	0,61%	0,89%	1,26%	-2,10%	-1,75%	-0,93%	1,87%	-3,21%	-1,76%	-3,88%
JULIO-17	11.908.506	5.452.736	6.455.770	43.645.548	14.340.265	29.305.283	16.918	867.363	1.813.441	72,84	76,58	75,24	270.283	3,67	2,63	4,54
JULIO-18	11.686.284	5.373.548	6.312.736	42.698.813	14.181.526	28.517.287	16.965	876.147	1.833.156	71,07	75,93	73,77	275.653	3,65	2,64	4,52
DIFERENCIA	-222.222	-79.188	-143.034	-946.735	-158.739	-787.996	47	8.784	19.715	-1,77	-0,65	-1,47	5.370	-0,01	0,01	-0,02
%	-1,87%	-1,45%	-2,22%	-2,17%	-1,11%	-2,69%	0,28%	1,01%	1,09%	-2,43%	-0,85%	-1,95%	1,99%	-0,31%	0,35%	-0,48%
AGOSTO-17	12.338.501	5.970.745	6.367.756	46.657.186	17.063.117	29.594.069	16.979	868.579	1.816.422	77,18	79,78	78,87	275.028	3,78	2,86	4,65
AGOSTO-18	12.523.973	6.188.979	6.334.994	46.393.666	17.552.277	28.841.389	16.841	874.231	1.831.573	76,30	77,86	78,10	279.420	3,70	2,84	4,55
DIFERENCIA	185.472	218.234	-32.762	-263.520	489.160	-752.680	-138	5.652	15.151	-0,88	-1,92	-0,77	4.392	-0,08	-0,02	-0,09
%	1,50%	3,66%	-0,51%	-0,56%	2,87%	-2,54%	-0,81%	0,65%	0,83%	-1,14%	-2,41%	-0,98%	1,60%	-2,04%	-0,76%	-2,04%
SEPTIEM-17	10.933.324	4.762.659	6.170.665	37.961.602	11.355.260	26.606.342	16.427	857.181	1.791.415	69,06	72,23	76,54	262.683	3,47	2,38	4,31
SEPTIEM-18	11.005.085	4.834.462	6.170.623	37.818.030	11.410.175	26.407.855	16.441	865.540	1.812.918	68,08	72,25	75,97	268.317	3,44	2,36	4,28
DIFERENCIA	71.761	71.803	-42	-143.572	54.915	-198.487	14	8.359	21.503	-0,98	0,02	-0,57	5.634	-0,04	-0,02	-0,03
%	0,66%	1,51%	0,00%	-0,38%	0,48%	-0,75%	0,09%	0,98%	1,20%	-1,42%	0,03%	-0,74%	2,14%	-1,03%	-1,01%	-0,75%
OCTUBR-17	9.458.369	4.302.584	5.155.785	30.898.616	9.259.017	21.639.599	15.199	775.213	1.613.932	60,61	66,83	67,92	228.849	3,27	2,15	4,20
OCTUBR-18	9.674.721	4.358.417	5.316.304	31.139.200	9.277.630	21.861.570	15.191	786.503	1.641.220	60,10	68,38	68,08	235.892	3,22	2,13	4,11
DIFERENCIA	216.352	55.833	160.519	240.584	18.613	221.971	-8	11.290	27.288	-0,51	1,55	0,16	7.043	-0,05	-0,02	-0,08
%	2,29%	1,30%	3,11%	0,78%	0,20%	1,03%	-0,05%	1,46%	1,69%	-0,84%	2,32%	0,24%	3,08%	-1,48%	-1,08%	-2,02%
NOVIEM-17	6.068.291	3.340.929	2.727.362	17.537.434	6.723.996	10.813.438	13.024	561.860	1.148.571	50,44	58,59	60,03	161.149	2,89	2,01	3,96
NOVIEM-18	6.463.484	3.533.107	2.930.377	18.236.553	7.130.813	11.105.740	12.998	569.847	1.171.362	51,47	59,78	61,66	164.582	2,82	2,02	3,79
DIFERENCIA	395.193	192.178	203.015	699.119	406.817	292.302	-26	7.987	22.791	1,03	1,19	1,63	3.433	-0,07	0,01	-0,17
%	6,51%	5,75%	7,44%	3,99%	6,05%	2,70%	-0,20%	1,42%	1,98%	2,04%	2,03%	2,72%	2,13%	-2,37%	0,28%	-4,41%
DICIEM-17	5.805.764	3.461.707	2.344.057	16.211.803	6.983.672	9.228.131	12.445	538.563	1.100.578	46,93	53,01	51,98	155.371	2,79	2,02	3,94
DICIEM-18	6.058.101	3.484.898	2.573.203	16.626.727	6.921.698	9.705.029	12.480	546.459	1.124.256	47,18	55,03	53,19	159.027	2,74	1,99	3,77
DIFERENCIA	252.337	23.191	229.146	414.924	-61.974	476.898	35	7.896	23.678	0,25	2,02	1,21	3.656	-0,05	-0,03	-0,17
%	4,35%	0,67%	9,78%	2,56%	-0,89%	5,17%	0,28%	1,47%	2,15%	0,53%	3,81%	2,33%	2,35%	-1,71%	-1,55%	-4,20%

TOTAL 2017	103.801.998	50.462.294	53.339.704	340.603.809	115.838.469	224.765.340	14.753	713.383	1.478.284	59,91	65,10	65,76	210.073	3,28	2,30	4,21
TOTAL 2018	105.259.833	51.112.898	54.146.935	340.251.454	116.484.080	223.767.374	14.686	719.015	1.495.125	60,41	66,04	69,61	214.618	3,23	2,28	4,13
DIFERENCIA	1.457.835	650.604	807.231	-352.355	645.611	-997.966	-67	5.632	16.842	0,50	0,94	3,85	4.544	-0,05	-0,02	-0,08
%	1,40%	1,29%	1,51%	-0,10%	0,56%	-0,44%	-0,45%	0,79%	1,14%	0,83%	1,44%	5,85%	2,16%	-1,49%	-0,72%	-1,93%

VERANO	VISITANTES			PERNOCTACIONES			NÚMERO	NÚMERO	NÚMERO	GRADO OCUPACIÓN			PERSONAL	ESTANCIA MEDIA		
	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	ESTABL.	HABITAC	PLAZAS	PZAS	PZAS F/S	HABIT.	EMPLEADO	TOTAL	ESPAÑ.	EXTRA.
VERANO 2017	45.820.938	20.971.821	24.849.117	164.910.740	53.609.383	111.301.357	16.691	861.650	1.800.135	71	75	76	265.854	3,60	2,56	4,48
VERANO 2018	46.074.680	21.272.682	24.801.998	163.109.274	54.003.900	109.105.374	16.697	869.245	1.819.813	70	74	75	270.900	3,54	2,54	4,40
DIFERENCIA	253.742	300.861	-47.119	-1.801.466	394.517	-2.195.983	6	7.595	19.677	-1,26	-0,95	-0,87	5.046	-0,06	-0,02	-0,08
%	0,55%	1,43%	-0,19%	-1,09%	0,74%	-1,97%	0,04%	0,88%	1,09%	-1,76%	-1,27%	-1,15%	1,90%	-1,64%	-0,69%	-1,79%

Los**indicadores de rentabilidad de las empresas hoteleras**[10]han continuado en la senda alcista de los últimos ejercicios, con una subida del 2% en el indicador ADR (*averagedailyrate* - tarifa media diaria) y del 1,6% en el RevPar (*revenue per avalaibleroom* – ingreso por habitación disponible). La facturación media diaria de los hoteles se ha situado en 88,8€ en 2018 y el ingreso medio diario por habitación disponible en 59,04€.

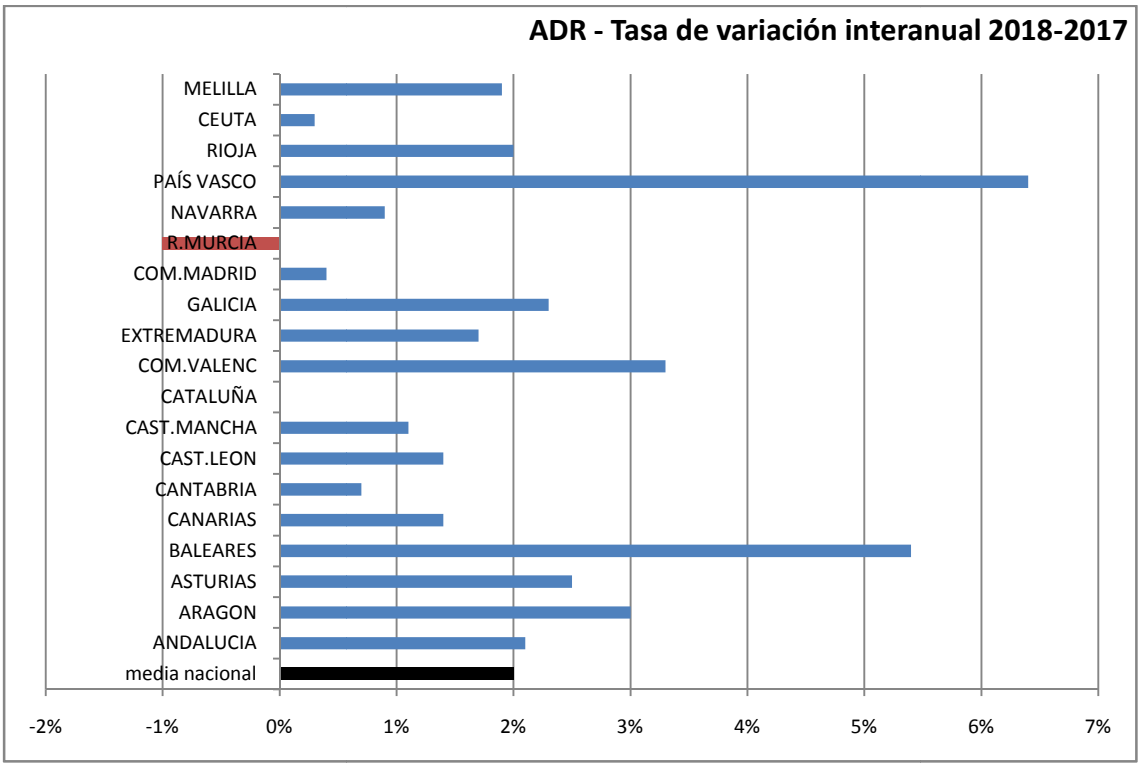
MES	INDICADORES DE RENTABILIDAD							
	ADR				RevPar			
	2017	2018	DIFER.	%	2017	2018	DIFER.	%
ENERO	78,24	80,47	2,23	2,85%	40,70	42,89	2,19	5,38%
FEBRERO	80,09	83,08	2,99	3,73%	46,21	48,72	2,51	5,43%
MARZO	77,67	81,73	4,06	5,23%	47,06	49,94	2,88	6,12%
ABRIL	80,79	80,59	-0,20	-0,25%	53,42	51,49	-1,93	-3,61%
MAYO	79,70	80,91	1,21	1,52%	52,64	53,31	0,67	1,27%
JUNIO	87,29	88,73	1,44	1,65%	63,46	63,54	0,08	0,13%
JULIO	98,04	101,04	3,00	3,06%	74,15	75,01	0,86	1,16%
AGOSTO	105,41	107,18	1,77	1,68%	83,56	84,04	0,48	0,57%
SEPTIEMBRE	89,59	90,29	0,70	0,78%	68,73	68,62	-0,11	-0,16%
OCTUBRE	81,87	83,66	1,79	2,19%	55,30	56,66	1,36	2,46%
NOVIEMBRE	79,43	82,04	2,61	3,29%	47,51	49,98	2,47	5,20%
DICIEMBRE	82,13	82,77	0,64	0,78%	42,55	44,02	1,47	3,45%
MEDIA ANUAL	86,35	88,80	1,73	2,00%	58,11	59,04	0,93	1,60%

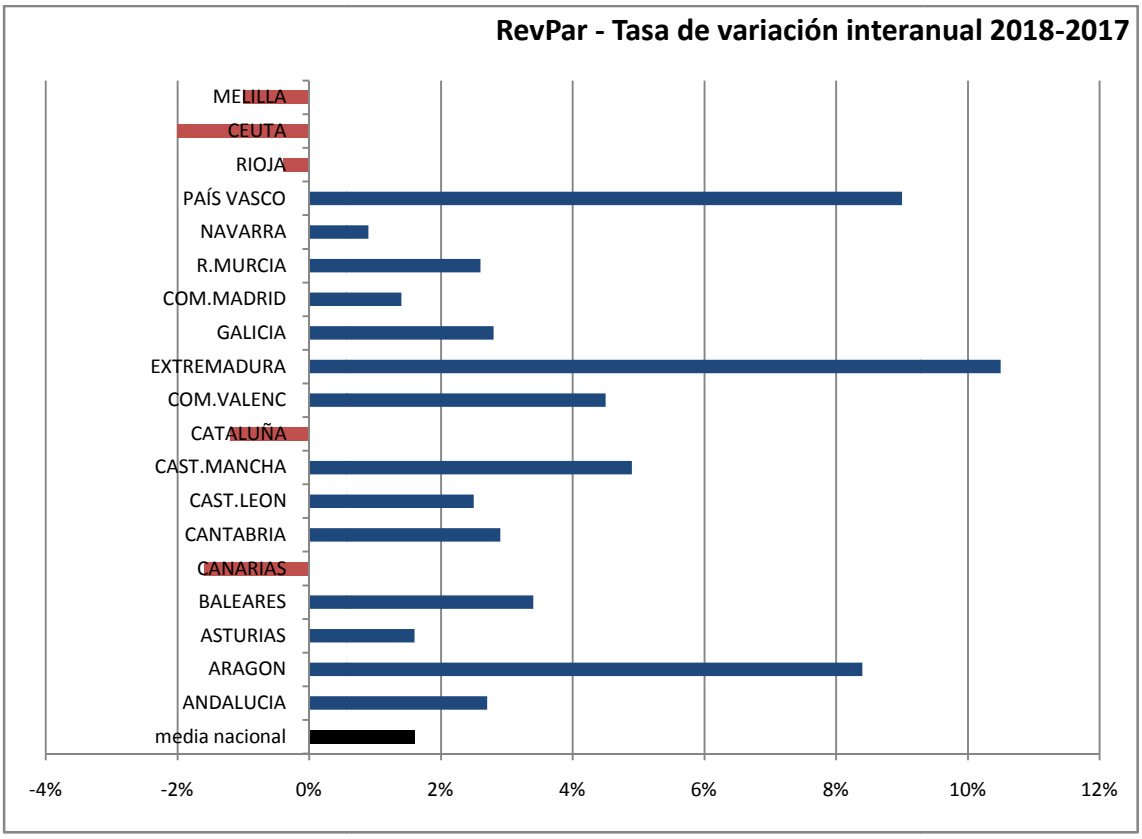
Los datos de **ADR y RevPAR de forma desagregada por Comunidades Autónomas**, permiten analizar cuáles de ellas han mostrado un comportamiento más o menos favorable respecto a la media nacional.

Así, puede observarse que el indicador ADR muestra un comportamiento negativo en la tasa de variación interanual para la Región de Murcia, donde se registra un descenso del 1%.

En cuanto al dato de RevParpor comunidades autónomas, hay descensos también en la tasa de variación interanual, en Canarias (-1,6%), Cataluña (-1,2%), La Rioja (-0,4%), Ceuta (-2%) y Melilla (-1%).

[10] Datos IPH e IRSH. Fuente: INE


ADR - Tasa de variación interanual 2018-2017
MELILLA
CEUTA
RIOJA
PAÍS VASCO
NAVARRA
R.MURCIA
COM.MADRID
GALICIA
EXTREMADURA
COM.VALENC
CATALUÑA
CAST.MANCHA
CAST.LEON
CANTABRIA
CANARIAS
BALEARES
ASTURIAS
ARAGON
ANDALUCIA
media nacional
-2%
-1%
0%
1%
2%
3%
4%
5%
6%
7%


RevPar - Tasa de variación interanual 2018-2017
MELILLA
CEUTA
RIOJA
PAÍS VASCO
NAVARRA
R.MURCIA
COM.MADRID
GALICIA
EXTREMADURA
COM.VALENC
CATALUÑA
CAST.MANCHA
CAST.LEON
CANTABRIA
CANARIAS
BALEARES
ASTURIAS
ARAGON
ANDALUCIA
media nacional
-4%
-2%
0%
2%
4%
6%
8%
10%
12%

El **índice de precios hoteleros**al mes de diciembrede 2018 muestra un ligero incremento del 0,61%sobre el dato de diciembre de 2017,aunque realizando un análisis desagregado por comunidades autónomas arroja valores negativos en Baleares (-4%), Asturias (-3,8%), Canarias (-1,4%) y La Rioja (-0,03%).

Sin embargo, el análisis de la tasa de variación anual con los índices medios de 2018 y 2017 revela un incremento del 1,5% a nivel nacional, aunque en el País Vasco se registra una subida mayor (5,8%) y el peor comportamiento aparece en Cataluña, con el único descenso de la serie (-1%).

	dic-17	**dic-18**	*variac dic 2018-17*	*Tasa variac anual 2018-17*
Total Nacional	**106,29**	**106,94**	***0,61%***	***1,5%***
ANDALUCIA	102,11	103,76	1,62%	1,4%
ARAGON	83,67	84,52	1,02%	3,4%
ASTURIAS	88,87	85,49	-3,80%	1,0%
BALEARES	119,78	114,99	**-4,00%**	2,9%
CANARIAS	126,38	124,61	-1,40%	1,3%
CANTABRIA	90,12	92,32	2,44%	2,2%
CASTILLA Y LEON	93,80	94,34	0,58%	1,5%
CASTILLA- LA MANCHA	89,80	92,27	2,75%	2,0%
CATALUÑA	91,97	95,52	3,86%	**-1,0%**
COM.VALENC	107,87	111,02	2,92%	3,2%
EXTREMADURA	92,17	92,98	0,88%	2,4%
GALICIA	93,25	95,47	2,38%	1,3%
COM.MADRID	93,18	93,97	0,85%	1,5%
R.MURCIA	85,31	85,31	0,00%	1,8%
NAVARRA	89,80	91,54	1,94%	1,1%
PAÍS VASCO	104,42	105,68	1,21%	**5,8%**
LA RIOJA	92,11	92,08	-0,03%	1,9%
CEUTA	82,86	93,95	**13,38%**	2,7%
MELILLA	100,96	105,17	4,17%	2,9%

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, Restauración de Madrid y el Convenio Provincial de Zaragoza y recientemente el de Ciudad Real.

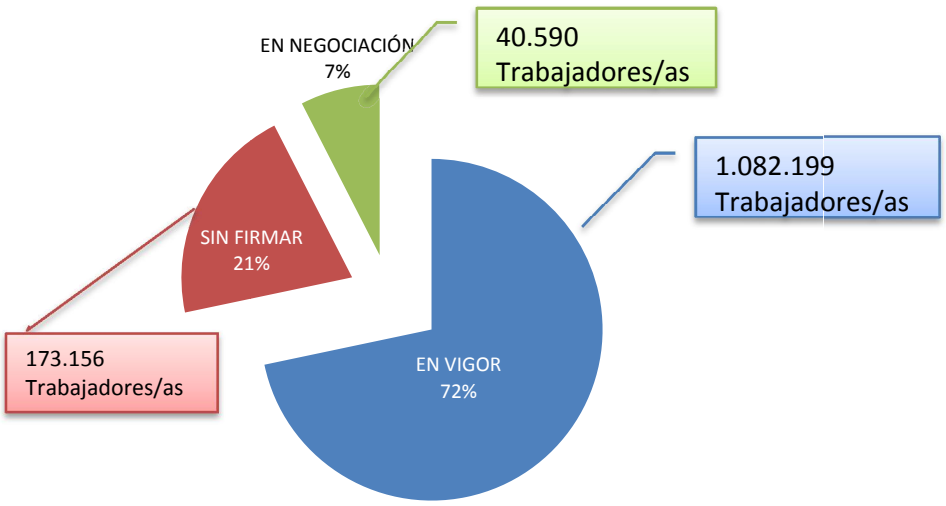
RESUMEN SITUACIÓN CONVENIOS COLECTIVOS en HOSTELERÍA

	Convenios	Trabajadores/as	% Total/Convenios	% Total/trabajadores
EN VIGOR	38	1.082.199	71,70%	83,51%
SIN FIRMAR	11	173.156	20,75%	13,36%
EN NEGOCIACIÓN	4	40.590	7,55%	3,13%
Total Convenios:	**53**	**1.295.945**	100,00%	**100,00%**

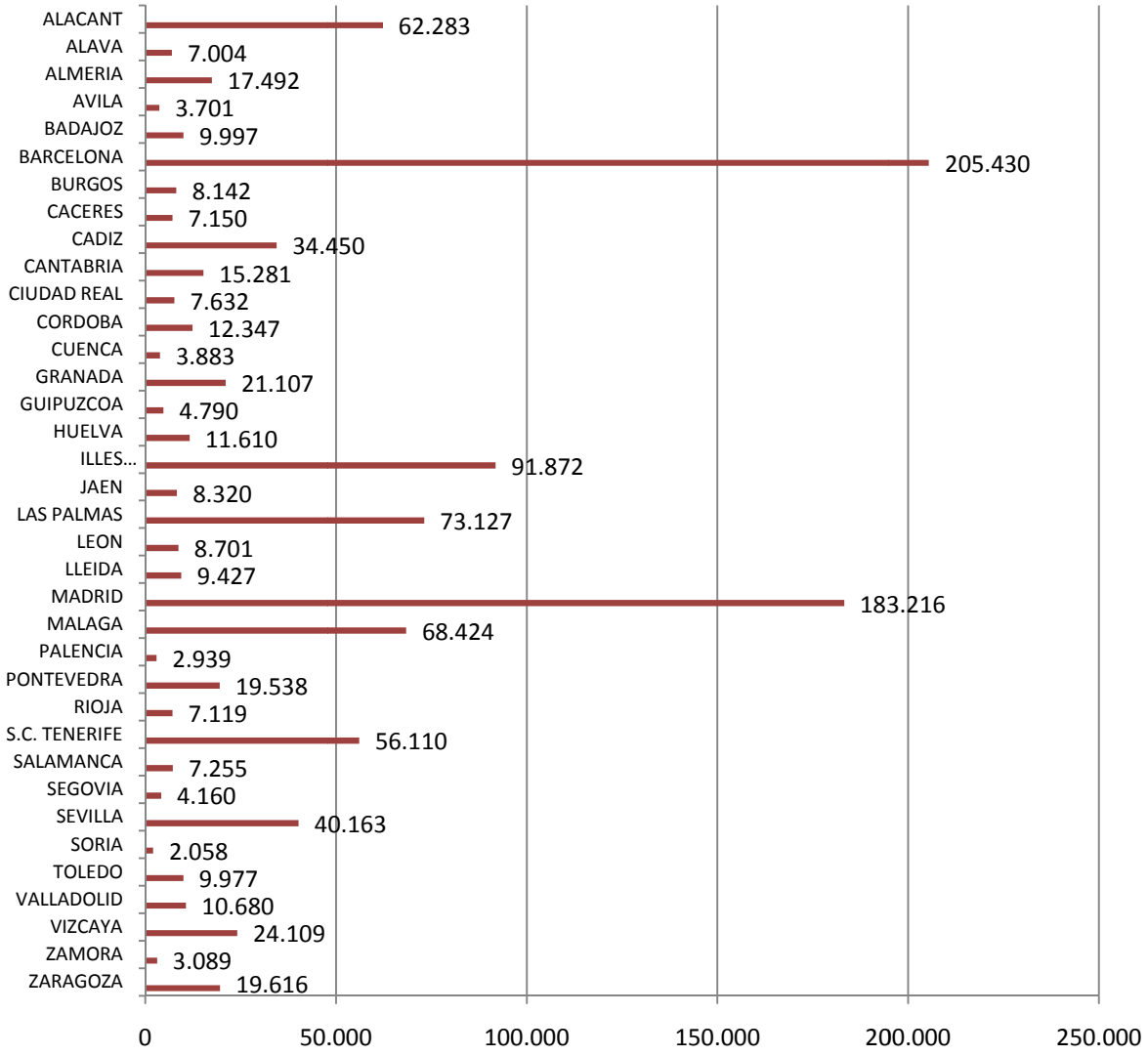
Un total de 1.082.199 trabajadores y trabajadoras tienen sus convenios en vigor mediante38 convenios provinciales y autonómicos, que salvaguardan las condiciones de trabajo del83,51% del colectivo total de personas que trabajan en el sector de la hostelería en España.

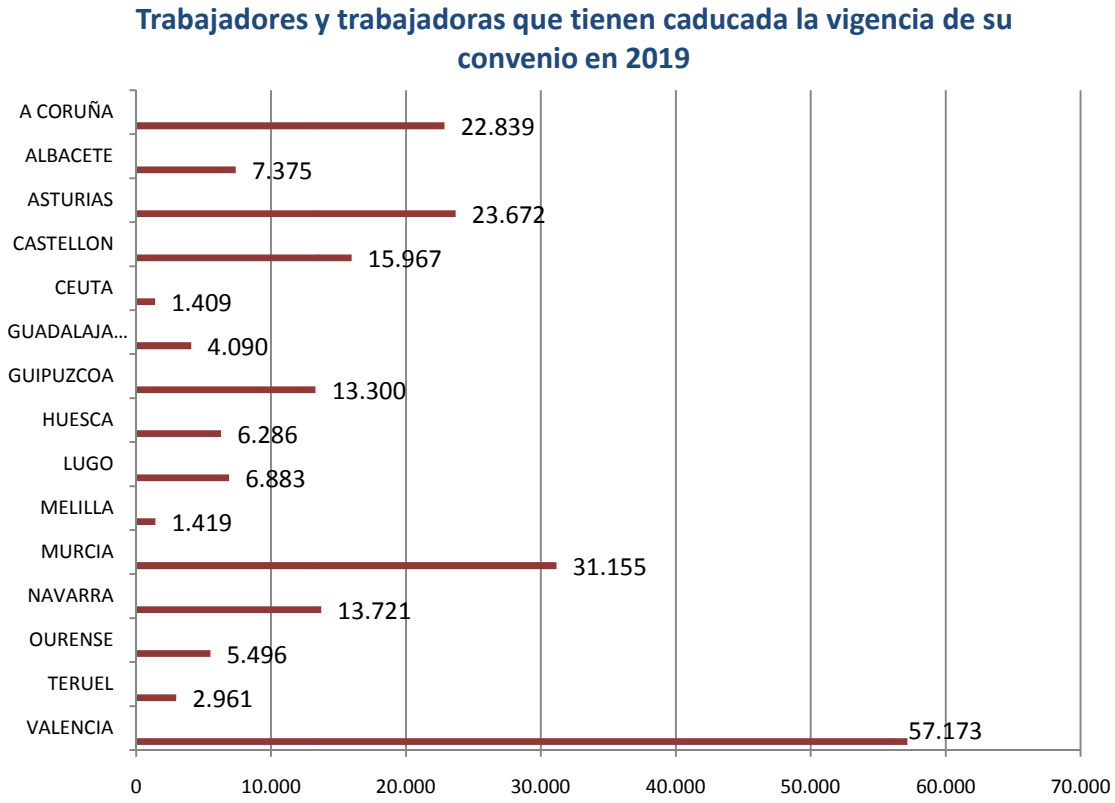
Pero, siendo esto importante, CCOO denunciamos que aún quedan por cerrar 11 convenios, (6 provinciales y 5 autonómicos). A ello se une el hecho de que tenemos atrasadosotros 4 convenios que han terminado en el año 2018: A Coruña, Guadalajara, Huesca y Teruel, que afectan a un total de 213.746 trabajadoras y trabajadores del sector de hostelería,lo que supone un 16,49% del colectivo total.

Situación NEGOCIACIÓN COLECTIVA en HOSTELERÍA



Trabajadores y trabajadoras que tienen su convenio en vigor en 2019





En consecuencia, CCOO vamos a dar un nuevo impulso con el objetivo de que toda la negociación colectiva sectorial de la hostelería esté firmada antes del verano, sobre todo los conveniosque llevan varios años sin negociarse por bloqueo de las patronales, como los convenios autonómicos de Asturias, Navarra, Murcia, y los de Ceuta y Melilla. Lo mismo ocurre en los convenios provinciales de Valencia, Castellón, Lugo, y Orense.

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 este sentido, estamos convencidos de que nuestro trabajo en materia de negociación colectiva limita el alcance de la precariedad.Como ejemplo de esto podemos hablar de nuestras propuestasen materia salarialque permiten recuperarparte del poder adquisitivoperdido durante la crisis.Asimismo, los puntos sociales donde pedimos que las empresas que opten por externalizar los servicios apliquen los convenios sectoriales.Estas propuestas se han materializado en 21 convenios provinciales y autonómicos (lo que supone un 40% de los convenios sectoriales).

Otro tema controvertido, como no puede ser de otra manera, han sido las subidas salariales. 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 2,14%.** Si tenemos en cuenta los 18 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.En ese sentido, si tenemos en cuenta que el **IPC en el año 2018 ha sido del 1,2%, 1.082.199** trabajadoras ytrabajadores del sector de la hostelería ha **recuperado un 0,94%** depoder adquisitivo a nivel general.Si tenemos en cuenta los **18 convenios colectivos** que se han negociado en el **año 2018,** la recuperación del poder adquisitivo de los salarios ha sido de **1,40 %.**

Otra de las cuestiones que estamos planteando en las plataformas de negociación es aumentar la estabilidad en el empleo, así como la mejora de condiciones de salud laboral y respecto a la conciliación de la vida personal y profesional, que deben ser asumidas por las patronales del sector ya que afectan a las condiciones sociales y económicas de los trabajadores y trabajadoras y a la calidad enlos servicios.

Porque estamos convencidos de 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 redunda en la satisfacción del cliente y produce su fidelización.

Al trabajo realizado en la negociación de los convenios sectoriales de hostelería hay que añadir la ampliación de vigencia del **Convenio Estatal de Restauración Colectiva** y del **Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería**, la firma del **Convenio de la Red de Paradores** y la puesta en marcha del proyecto **"Hoteles Justos. Laboralmente Responsables".**

Por otra parte, durante el 2019 abordaremos grandes retos en materia de negociación colectiva en la empresas de Restauración Moderna o Comida Rápida, un sector heterogéneo donde podemos encontrar altas cotas de precariedad.

CONVENIOS DE RESTAURACIÓN MODERNA

La negociación colectiva en el sector de la Restauración Moderna comprende 9 convenios que afectan a unos 50.000 trabajadores y trabajadoras. Estos convenios son: Pizzerías en general; empresas como por ejemplo Domino´s Pizza y Telepizza, pero también sus franquicias: Grupo Zena(Foster Hollywood, Cañas y Tapas y Burger King franquiciado); Grupo Vips(Vips, Ginos, Starbucks, Fridays, Wagamama); Grupo EatOut(Pans&Company, Ribs, Dehesa y Gambrinus); Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica y Café de Indias); Tagliatella, Burger King Spain y Kamfood (antes Burger Campo).

Desde CCOO hemos puesto en marcha una campaña divulgativa dirigida a las plantillas, empresas y clientela de los restaurantes de comida rápida. A lo largo de 2019 se van a negociar la mayoría de estos convenios y, a pesar de que la realidad laboral difiere entre las

distintas empresas del sector, CCOO ha elaborado una plataforma básica de convenio que quiere presentar en todas las negociaciones con el fin de dar respuesta a las necesidades básicas y de homogeneizar las condiciones laborales en el Sector. Por otra parte, la campaña quiere servir para que se conozcan las condiciones laborales bajo las que trabajan las plantillas del sector.

Las propuestas de CCOO se articulan en torno a 4 ejes: Salario, Jornada, Tipo de Contratación y Salud Laboral. Algunas de las propuestas más destacadas son que la categoría mínima de convenio alcance los 14.000 euros, que se garantice una jornada mínima mensual, que se consoliden en contrato las horas complementarias o una organización del trabajo segura y saludable.

CONVENIO ESTATAL 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 tenía vigencia hasta el 31/12/2018 y se llegó a un acuerdo de ampliación de vigencia el día 18 de diciembre, ampliando un año la misma y recogiendo todas las modificaciones que CCOO había venido planteando desde las distintas comisiones paritarias. Desde CCOO valoramos muy positivamente esta firma porque supone un paso adelante hacia la mejora de las condiciones laborales en el sector de la Restauración Colectiva.

Desde hoy mismo vamos a empezar a trabajar en el próximo convenio, en el que esperamos consolidar las mejoras. A partir de ahora se abre un nuevo periodo negociador en el que sindicatos y patronal nos emplazamos a mejorar y unificar los distintos criterios que se aplican en todos los territorios.

PARADORES DE TURISMO

Firmado el Convenio de la Red de Paradores

CCOO, junto con UGT y la Dirección de Paradores, ha firmado este nuevo texto que tendrá vigencia hasta 2020. El acuerdo prevé una subida salarial superior al 8% hasta 2020.

Con la firma de este convenio se pone fin a los recortes que la plantilla de Paradores viene soportando desde 2012 y se recuperan los derechos arrebatados.

El texto contempla una subida salarial de más del 8% desde 2018 hasta 2020 y a partir del 3 de enero de 2019 se pagarán los atrasos correspondientes a 2018. Además, las partes han acordado que el nivel mínimo de convenio no sea inferior a 14.000€ al término de 2020. El convenio recupera también el complemento IT, con el abono del 100% del salario base desde el primer día de la baja.

Se establece, a su vez, un Plan de Rejuvenecimiento con el que se busca facilitar la jubilación parcial o anticipada de aquellas personas con 61 años o más, y la contratación de personal nuevo. El Plan se puso en marcha el pasado 21 de diciembre y ya se han contratado 49 personas,en consonancia con otras tantas jubilaciones.

El nuevo acuerdo contempla también la consolidación del 50% de las horas complementarias y la preferencia de acceso al tiempo completo de las personas con contrato parcial dentro del mismo departamento y Parador.

En cuanto al tiempo de trabajo, la plantilla de Paradores disfrutará de un mínimo de 9 fines de semana al año y 31 días naturales de vacaciones, más 4 días libres compensatorios.

CCOO valora muy positivamente la firma de este convenio que pone fin a 8 años de congelación de las condiciones laborales de la plantilla.

FIRMADA LA AMPLIACIÓN DE VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL ESTATAL DE HOSTELERÍA (ALEH) HASTA FINALES DE 2020

La Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH), compuesta por las patronales legitimadas CEHAT y FEHR, y los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, CCOO Servicios y FeSMC-UGT, hemos acordado ampliar el ámbito temporal hasta **el 31 de diciembre de 2020**; así como incluir en el texto vigente aquellos acuerdos de interpretación que se han venido produciendo durante este tiempo desde la firma del V ALEH (BOE de 21 de mayo de 2015).

Además de la ampliación del ámbito temporal, se ha acordado **introducir en el ámbito funcional** *"el reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas*

las plataformas digitales o a través de las mismas". En línea a esta decisión, se ha ampliado la actividad de reparto de comidas y bebidas en el Área Funcional Tercera, así como la definición del puesto de trabajo de Repartidor/a de comidas y bebidas, asignándolo al Grupo Profesional Tercero de la clasificación profesional. También se ha definido el puesto de trabajo de Escanciador/ra: "*realizar de forma cualificada el servicio de escanciado de la sidra natural, dominando las técnicas de escanciado de la sidra, en la sala, a la vista de la clientela, de manera autónoma y responsable";* asignándolo al grupo profesional segundo.

Asimismo, estará **garantizada la subrogación empresarial**, con sus efectos, en los supuestos de sucesión o sustitución de empresas con concesión administrativa de servicios de hostelería en los espacios públicos, tales como **aeropuertos y estaciones de ferrocarril,** ya sea cuando fuere una única concesión administrativa, o en los supuestos de segregación en varias concesiones administrativas lo que antes era una única concesión.

Igualmente, se acuerda que los y las **trabajadoras que prestan sus servicios en las salas de fiestas y discotecas,** y que presten servicios de hostelería como: camarero/a, ayudante de camarero/a, etc.*, "les es aplicable de forma excluyente el presente Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería y los convenios colectivos sectoriales de hostelería vigentes en los distintos ámbitos de comunidad autónoma o provincial del territorio español"*

Desde CCOO Servicios**valoramos positivamente la modificación efectuada del V Acuerdo Marco Laboral de Hostelería (ALEH),**ya que consolida el objetivo de las partes de ordenar y establecer la estructura de la negociación colectiva del sector, procediendo a reservar materias al ámbito sectorial estatal de cerca de 1.300.000 trabajadores/as de la hostelería, que contempla materias como la clasificación profesional, el régimen disciplinario, el periodo de prueba, la formación, los contratos formativos, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la prevención de riesgos laborales, etc.

Por último, CCOO Servicios hemos instado a las patronales del sector a acometer, de manera prioritaria, la negociación de la regulación de nuevas materias en el ALEH, como la subcontratación en todo sector y sus efectos, con el fin de terminar con situaciones de explotación laboral y de competencia desleal entre empresas que no aplican la normativa convencional de Hostelería, así como actualizar la regulación de todo lo relacionado con la contratación, salud laboral y formación, en relación a las acreditaciones y carnet profesional.

HOTELES JUSTOS. LABORALMENTE RESPONSABLES. UN PROYECTO ESTRATÉGICO PARA CCOO

El proyecto "Hoteles Justos. Laboralmente Responsables." nace dela iniciativa de CCOO y UGT, en colaboración con la Facultad de Turismo de la Universidad de Málaga. Desde CCOO lo consideramos un proyecto estratégico cuyo principalobjetivo es el de diseñar un conjunto de indicadores para la puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles justos, laboralmenteresponsables con los trabajadores y trabajadoras en España.

El programa trata de sensibilizar a empresas, plantillas y, especialmente, a clientes y ciudanía en general, sobre la relevancia del trabajo decente y del turismo socialmente responsable en el marco de la industria turística de nuestro país, para que sea reconocida como ejemplo de sostenibilidad social. En definitiva, se trata de un proyecto de aplicación de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) en el terreno de la actividad económica hotelera.

El proyecto nace del compromiso adquirido entre la Federación de Servicios CCOO y la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) de España y UNITE HERE de Estados Unidos y Canadá, para desarrollar y fortalecer el "Programa de Hoteles Justos" en sus respectivos países. Porque la industria turística, uno de los sectores principales de la economía española por su aportación al PIB nacional y a la creación de empleo, tiene que ser reconocida como un ejemplo de sostenibilidad integral, y para ello se requiere también el cumplimiento de los 10 principios del Código Ético Mundial para el Turismo elaborado por la Organización Mundial del Turismo (OMT).De ahí, partiendo del marco creado por este código, nace el compromiso adquirido entre la Federación de Servicios CCOO, la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT).

El proyecto se presentó el pasado día 22 de enero, víspera de la Feria Internacional deTurismo celebrada en Madrid, en la sede del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, contando con la presencia y apoyo de la Ministra, Reyes Maroto, y de la Secretaria de Estado de Turismo, Isabel Oliver, un respaldo que desde CCOO queremos agradecer públicamente. Posteriormente fue presentado en la propia feria turística *Fitur,* con una buena acogida en el sector y en muchas administraciones autonómicas y ayuntamientos relacionados con la industria turística española.

La RSE es una de las grandes estrategias necesarias para poder acercarse de forma progresiva hacia un desarrollo sostenible (económico, social y medioambiental), junto a las estrategias y acciones que proceden de la acción pública. Pero de manera reiterada el trabajo turístico se ha calificado como un empleo de baja calidad (OIT, 2017), y España no es una excepción en ello. Por tanto, se deben afrontar una serie de retos para la mejora, siendo el trabajo decente y la pobreza laboral dos de los grandes déficits confirmados en las evaluaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estos hechos justifican de sobra la idea de aportar un sistema de indicadores que permita valorar los progresos en estos aspectos, dentro de un escenario laboral que en los últimos años ha visto degradadas sus condiciones laborales, especialmente las de los empleados de actividades externalizadas (por ejemplo, las camareras de piso) a través del aumento de la carga laboral, de la temporalidad, de la subcontratación, de la reducción de tiempos, la diversificación de contratos y la desprofesionalización del trabajo**,** factor que tiene su reflejo, como causa y consecuencia, en la formación. La formaciónserá objeto por tanto de un seguimiento especial en el proyecto, además, de forma transversal, en su perspectiva de género y temporalidad y en el impulso de la apuesta de ambos sindicatos por la tarjeta y acreditación profesional.

Los ámbitos o categorías de análisis que deben considerarse a la hora de evaluar si un hotel es justo y laboralmente responsable son:

1. Relación Empresa/Trabajadores
2. Empleo
3. Salud y Seguridad en el trabajo
4. Formación y desarrollo profesional
5. Diversidad e Igualdad de Oportunidades
6. Equidad retributiva

El proyecto “Hoteles Justos. Laboralmente Responsables”, constituye por consiguiente una estrategia que intenta promover el desarrollo sostenible y el trabajo decente a partir de la cooperación entre los interlocutores sociales, el sector público y el privado. Asimismo, y dado el contexto actual de elevada competencia, esta iniciativa representa una oportunidad para que los hoteles puedan competir de un modo innovador creando valor para el cliente, como así muestra la literatura existente, pues un modelo basado en la RSE es una oportunidad para obtener ventajas competitivas sostenible y alcanzar la diferenciación en el mercado hotelero

El proyecto es una aportación sobre los elementos laborales a este sistema de informes, desde una perspectiva local (establecimientos) y mediante una herramienta de fácil aplicación. El sumatorio de las valoraciones que pretenden obtenerse, unidas a otras valoraciones globales (territorios, marcas, sectores), dará como resultado un avance hacia el tan anhelado “Desarrollo Sostenible.”

4. PREVISIONES DE ACTIVIDAD EN EL SECTOR

Después del excepcional ritmo de crecimiento de la actividad turística registrado en el periodo 2013-2017, donde la mayoría de las principales variables turísticas crecieron en dos dígitos y culminando en el año 2017 como el mejor año para el turismo en España, el análisis 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 ya algún retroceso.

Las causas han sido básicamente la bajada del número de turistas internacionales que han llegado a España, así como la reducción de la estancia media. A pesar de este hecho, el aumento en la cifra de visitantes y de las pernoctaciones nacionales ha servido para compensar el menor impacto de los turistas internacionales, dando como resultado la consolidación y mantenimiento de los valores alcanzados en 2017 para los principales indicadores de actividad del sector.

De cara al año 2019 la previsión es el mantenimiento en los índices y resultados obtenidos en este 2018, en un contexto de estabilidad y fuera ya de los fuertes ritmos de crecimiento de estos últimos años. Por lo tanto, el objetivo primordial deber ser consolidar esos resultados de actividad en el turismo y, de forma paralela, mantener los niveles de empleo alcanzados, sin perder de vista la necesaria mejora en las condiciones de trabajo del empleo generado, fundamentalmente, reduciendo los índices de parcialidad y de temporalidad.Porque aún existen muchas problemáticas pendientes de resolución.

5. PROBLEMÁTICAS PENDIENTES DE RESOLUCIÓN

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 y las 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 otro de los retos pendientes es que el colectivo de las camareras de piso se pueda jubilar anticipadamente sin pérdida de su pensión. 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 jubilaciónanticipaday 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 hemos presentado en Madrid una jornada llamada: *"Tus derechos, la mejor medicina. Automedicarse no es la solución".* En ella se 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 y 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 musculo-esqueléticos).

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 está ocasionando el crecimiento desaforado de las viviendas de uso turístico. Se creado un grupo de trabajo en torno al uso de las mismas, y por el que han pasado todos los agentes económicos y sociales interviniendo en lo concerniente a su regulación, hablando del aumento masivo de este tipo de viviendas, la rentabilidad económica que aporta sus propietarios, así como a 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, 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 este fin. 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 en muchos centros de las ciudades y cada vez estamos convirtiendo estos en parques temáticos, perdiendo autenticidad, así como nuestra cultura e idiosincrasia y el espacio de participación ciudadana para las personas que los habitan. Por tanto, van creciendo unos destinos turísticos más estandarizados en el conjunto del estado. A todo ello hay que añadir que, en muchas ciudades, los espacios comunes están siendo sustituidos por negocios, como comercio, negocios de hostelería con terraza 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.

Por todo ello, desde CCOO llevamos tiempo defendiendo un pacto a favor de la hostelería reglada, contra la economía sumergida y la precariedad laboral, ya que las viviendas turísticas generan muy poco empleo y el que crea es precario y sin alta en la Seguridad Social. Para ello hemos exigido que aumente 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 autonómicas que regulan las viviendas de uso turístico, actualmente 14, sean lo más homogéneas posibles para no caer en contradicciones y se apueste por la calidad.

CCOO hemos defendido que las viviendas de uso turístico se consideren una actividad económica más pagando los mismos impuestos que cualquier oferta de la hostelería reglada. Tanto los propietarios de los inmuebles como las plataformas de comercialización deben tributar, por lo que se deberían reforzar los controles de Hacienda, cruzando datos con otras administraciones con el objetivo de evitar el fraude fiscal de las plataformas digitales. Por último 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 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.

CONCLUSIONES

A pesar de la ralentización de la actividad económica del turismo durante el pasado año, el sector ha empleado a casi 3 millones de personas en 2018, lo que supone un incremento de 2,3% con respecto a 2017. Pero este empleo no tiene la calidad que desde CCOO venimos defendiendo. De hecho, se ha producido un incremento de la temporalidad y la brecha entre hombres y mujeres está lejos de reducirse, siendo ésta especialmente relevante en lo referido al salario y la parcialidad.

Entendemos que la prioridad del sector pasa 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.

Hay que aspirar, en resumen, a la maximización de la calidad turística: "trabajador satisfecho, turista satisfecho". A su vez, resulta también importante recuperar y/o poner en marcha un gran plan nacional de recuperación de destinos turísticos. Tenemos ejemplos como el 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. Esperamos que las autoridades gubernativas empiecen a entender como una prioridad llevar a cabo planes de reconversión con inversiones público-privadas en los destinos turísticos ya maduros.

Pero también debemos pedir planes de jubilación anticipada para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad y con mucha antigüedad en sus puestos de trabajo, así como consenso en los expedientes de suspensión debidos a las obras. Seha 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**.**

Junto a esto, es necesario impulsar la implantación de las nuevas tecnologías y la adaptación a los actuales procesos de digitalizaciónen los destinos turísticos que mejoren la captación y satisfacción de los segmentos más deseados de turistas y faciliten avances en los diversos ámbitos trasversales 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, CCOO 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 las administraciones autonómicas y locales puedan coordinar y dar racionalidad al desarrollo económico, ecológico y social de sus territorios y poblaciones para hacer del turismo un motor de nuestra economía, que sirva de palanca para el cambio hacia un

nuevo modelo productivo y que ponga la economía al servicio de las personas, en condiciones de igualdad, derechos, bienestar y sostenibilidad ambiental.