

BASTA DE PRECARIEDAD EN HOSTELERÍA

#PATRONAL
PAGA

#precaribywar

AHORA, LOS SALARIOS

¡PAGAD MÁS!

~~PARCIALEDAD~~

~~TEMPORALIDAD~~

~~BAJOS SALARIOS~~

~~EXTERNALIZACIÓN~~

¿y el convenio pa' cuando?

INTRODUCCIÓN

En el arranque de 2022, coincidiendo con la semana del foro Exceltur y de la celebración de Fitur, nos situamos en un escenario en el que tras más de 20 meses desde el inicio de la crisis sanitaria, los diferentes agentes del sector turístico y hostelero parecen coincidir en que los peores escenarios turísticos pueden haber pasado, gracias a los elevados niveles de vacunación en España y Europa, incluso teniendo en cuenta la evolución e impactos sanitarios de la variante Omicrom.

En ese escenario, cambiante, disruptivo y lleno de retos, en el que se abren nuevas y mejores expectativas para aspirar a una gradual recuperación del turismo en España a lo largo de 2022, se sitúa en primer plano una evidencia no por menos denunciada, menor relevante: La constatación de la “cara B” del Turismo y la Hostelería en forma de precariedad laboral crónica y extrema, por mor de un modelo que ha puesto de manifiesto su falta de sostenibilidad en su cuádruple vertiente -económica, social, laboral y medioambiental-. Resulta grotesco leer mensajes en los últimos meses sobre que “faltan camareros/as” en provincias donde el convenio lleva bloqueado y congelado 10 años, con salarios de miseria y falsa parcialidad. **La respuesta más obvia llega incluso del otro lado del océano, y no precisamente desde un sindicalista: “Pay them more”.**

Estamos a las puertas, en definitiva, de un necesario cambio de modelo en el Turismo y la Hostelería. **Un modelo que debe situar en el primer plano a quienes son el principal activo del sector (sus profesionales, en su mayoría mujeres),** y que en ningún caso puede basar su futuro en seguir cronificando y perpetuando una precariedad insostenible.

Efectuamos un análisis de realidad que arranca

de la anterior crisis económica en 2008, a fin de poder valorar todo un ciclo de 14 años en términos de actividad, cantidad y calidad del empleo, indicadores de rentabilidad y rentas salariales.

Un análisis que nos hace constatar una tendencia sostenida de crecimiento del empleo y de la actividad desde 2013 hasta 2019, con un incremento de más de 450.000 personas en afiliación media al régimen general en la Seguridad Social, hasta rozar el millón y medio de personas trabajando por cuenta ajena en el sector. Un volumen de empleo que se ha ajustado a los niveles de 2016 pero que **en gran medida se ha sostenido gracias a los ERTes impulsados desde el Diálogo social,** permitiendo afrontar una tendencia de recuperación sin haber experimentado una destrucción estructural de empleo mucho mayor.

Un análisis que, igualmente, nos permite visualizar el **incremento y la cronificación de los principales indicadores de precarización, la parcialidad** -que ha crecido en más de 10 puntos, con una brecha por género del 15%- **y la temporalidad** -situada en picos cercanos o superiores al 40%, incluso tras el ajuste de contratos temporales durante la pandemia-. Una realidad que, además, es aún más grave considerando los niveles de fraude en la contratación que se producen en el sector, constatables por la propia actuación de la ITSS, que en el marco del Plan Director por un trabajo digno 2018-2020 efectuó un total de 36.111 regularizaciones en el sector de Hostelería, más del 20% del total de regularizaciones, con especial incidencia de regularizaciones en forma de incrementos de jornada, el 58% de las cuales se concentraron en Hostelería.

Estos indicadores de precariedad y fraude se plasman y agravan en forma de rentas salariales, en todos los indicadores manejados (Encuesta Coste Laboral, deciles EPA, Datos SS), constatando como las personas trabajadoras del sector se sitúan **a la cola del conjunto de las actividades económicas en términos salariales de forma crónica** e incluso en términos relativamente peores desde 2008, con incrementos salariales en convenio que han evolucionado en promedio hasta 2020 bastante alineados con la evolución del IPC y muy por debajo de los incrementos de rentabilidad del sector.

En ese mismo periodo, se ha producido un crecimiento constante de la actividad económica del sector, medible entre otros indicadores a través de la Encuesta de Establecimientos Hoteleros, en términos de visitantes, pernoctaciones e indicadores de rentabilidad, y que en el verano de 2021 ha recuperado niveles de 2013, con picos en visitantes nacionales y ADR, solo lastrado por los niveles de turismo internacional aún por debajo de los del verano de 2009.

Resulta especialmente sangrante que en ese periodo sostenido de crecimiento y beneficios hayamos tenido que responder sindicalmente también a la **precarización extrema a través de la externalización de determinados servicios propios** hacia empresas multiservicios, de forma muy señalada las camareras de piso, aprovechando la prevalencia del convenio de empresa impuesta por la Reforma del PP en 2012.

Hemos afrontado ese reto concreto confederal y federalmente: desde la acción jurídica contra el dumping a través de los convenios de dichas multiservicios, desde el incremento del SMI y desde la negociación colectiva, consiguiendo fijar cláusulas de aplicación del convenio de Hostelería en caso de externalización en 30 provincias, que agrupan casi el 70% de las plantillas del sector y el 85% de las plantillas de la planta hotelera.

Y, sin duda, ese reto va a tener nuevos capítulos tras el impulso sindical para que fuese uno de los contenidos expresos del RDL 32/2021, junto con la recuperación de la prevalencia del convenio sectorial, hasta que se extienda la **aplicación de la integridad del convenio de Hostelería en cualesquiera externalizaciones de servicios propios de la actividad hostelera.**

Este arranque de 2022 se presenta como un periodo que debe ser clave para la negociación colectiva como espacio de construcción del futuro del sector sobre bases que lo alejen de esta realidad de precariedad múltiple. Y lo hacemos en el escenario que nos permite haber prorrogado hasta el 31/12/2022 el Acuerdo Laboral Estatal de la Hostelería (ALEH V), como marco normativo y regulador de la estructura de la negociación colectiva sectorial, ya con 25 años de recorrido.

Actualmente nos encontramos con un total de 21 convenios provinciales vencidos antes del 31/12/2020 -y, por tanto, en situación de bloqueo- a los que se suman 18 que han vencido el 31/12/2021, situando por tanto 39 convenios sectoriales provinciales (el 75%) en una fase de negociación abierta que debe resolverse en el primer semestre, como hemos sido capaces de hacer en los 10 convenios firmados en 2020-2021 -además de los prorrogados-.

A ese mapa de negociación colectiva sectorial provincial hay que sumarle la negociación del convenio de Restauración colectiva y las perspectivas de los 8 convenios de empresa/grupo en Restauración moderna.

“Ahora los salarios. ¡Pagad más!”. Con ese lema se lanzaba a nivel confederal lo que debe ser no ya una campaña, sino un leitmotiv de las reivindicaciones de la clase trabajadora en 2022, y de forma muy especial del sector de Hostelería. Es el momento. El momento de definir un modelo social y laboral del sector tras el impacto de la COVID que se base en

la sostenibilidad y en las reglas de juego en materia de negociación colectiva, contratación y mecanismos de flexibilidad interna que se han consensuado en el Diálogo social. El momento de dignificar los marcos salariales del sector en los convenios. El momento de atajar la parcialidad y la temporalidad endémicas del sector. El momento de exigir la aplicación de los Protocolos de Prevención de Riesgos Laborales. El momento de impulsar las Políticas de Igualdad en el sector. El momento de acabar con el dumping extremo a través de las externalizaciones. El momento de recuperar la prevalencia del convenio sectorial en materia salarial y de jornada en Restauración Moderna. El momento de regular sectorialmente y con garantías el contrato fijo discontinuo. El momento de abordar la renovación de los convenios colectivos y desbloquear la negociación colectiva. El momento de dejar de poner la pandemia como excusa para no negociar los convenios o para seguir apostando por la precariedad.

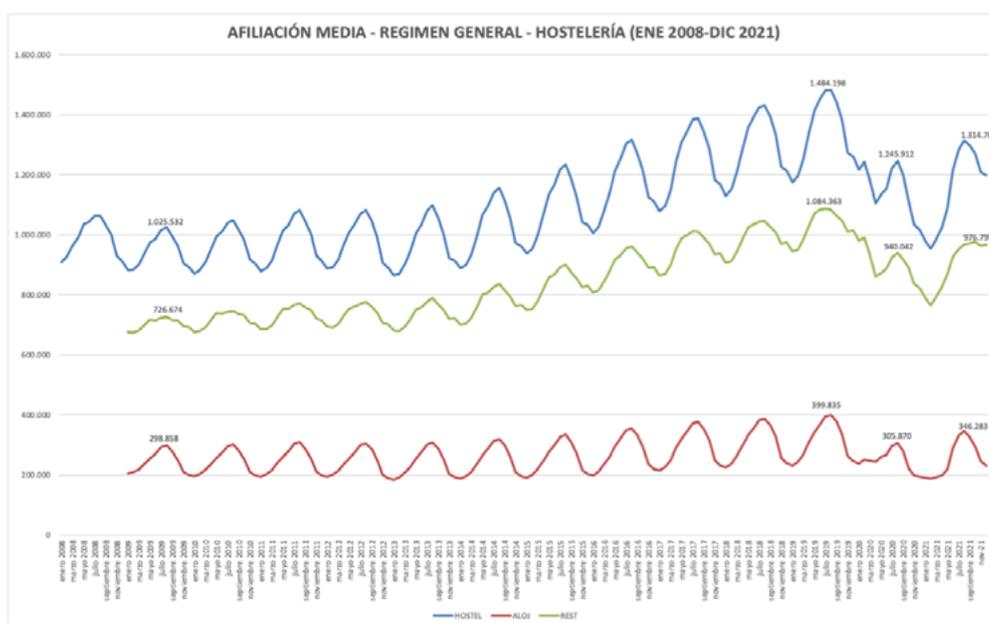
Es, en definitiva, el momento y la oportunidad de generar un modelo de sector turístico y hostelero basado en la sostenibilidad en su cuádruple acepción y en el valor añadido, superando lo que hemos denunciado como su “cara B” y dejando atrás modelos empresariales basados en el cortoplacismo, la precariedad, la temporalidad, la parcialidad, la externalización y el dumping salarial.

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

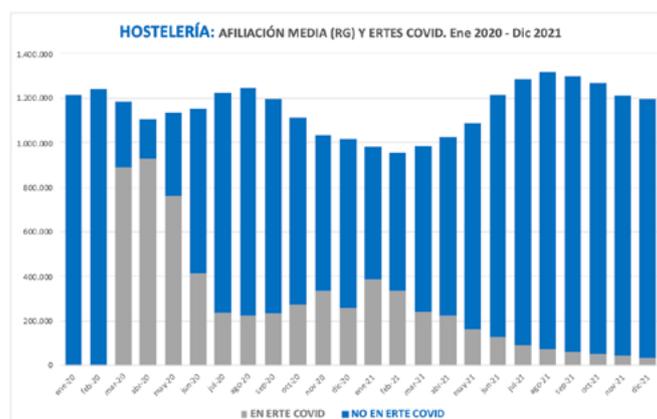


EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA HOSTELERÍA (2008-2021) PAPEL CLAVE DE LOS ERTES COVID

Cualquier análisis gráfico de la evolución del empleo en la Hostelería (en base a datos de afiliación media a la Seguridad Social o EPA) puede hacerse tomando medias anuales o visualizando los flujos de estacionalidad mensual, como optamos en el siguiente cuadro, en el que se constata la tendencia sostenida de crecimiento del empleo por cuenta ajena en la Hostelería desde 2013 -1.025.532 cotizantes en Agosto- hasta 2019 -1.484.198 cotizantes en Agosto-, ajustándose en 2020 y situándose en parte de 2021 en niveles similares a 2016 -1.314.768 en Agosto 2021-.



Este impacto de la crisis sanitaria sobre el empleo en el sector se ha podido modular en gran medida gracias a los ERTES impulsados desde el Diálogo social, permitiendo afrontar una tendencia de recuperación sin haber experimentado una destrucción estructural de empleo mucho mayor. Basta constatar, sin ir más lejos, que hace un año -Enero 2021- el número de personas no afectadas por ERTES en la Hostelería era de 595.026, el 50% del total en activo en Enero 2020 -1.216.496-.



El análisis visual diferenciado entre Alojamiento y Restauración de estos niveles de cotizantes totales, plenamente en activo o en ERTE (suspensivo o de reducción) nos evidencian también algo ya analizado durante estos meses: el mayor impacto sobre la actividad y el empleo sobre el sector de Alojamiento en buena parte de este periodo, si bien con importantes niveles de normalización ya en el verano de 2021.



En Diciembre 2021 ha habido un total de 1.197.061 cotizantes medios en Régimen General en Hostelería (966.809 en Restauración y 230.252 en Alojamiento), y las cifras de personas afectadas en ERTE Covid a 31/12/2021 fue de 35.291 (20.242 en Restauración y 15.049 en Alojamiento).

Conviene recordar que el instrumento de los ERTes en el sector de Hostelería, tanto en Alojamiento como en Restauración, se ha sustanciado en un altísimo porcentaje en causas de Fuerza Mayor (sobre la base del RDL 8/2020 y sus prórrogas, o bien bajo la figura de impedimento o limitación), **con el consiguiente ahorro en sueldos y salarios, así como aplicando las siguientes exenciones de cotización a la Seguridad Social de la cuota patronal:**

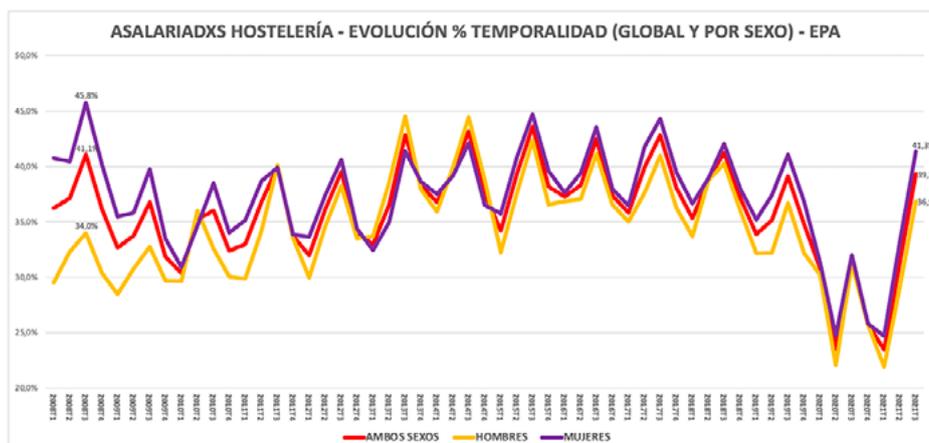
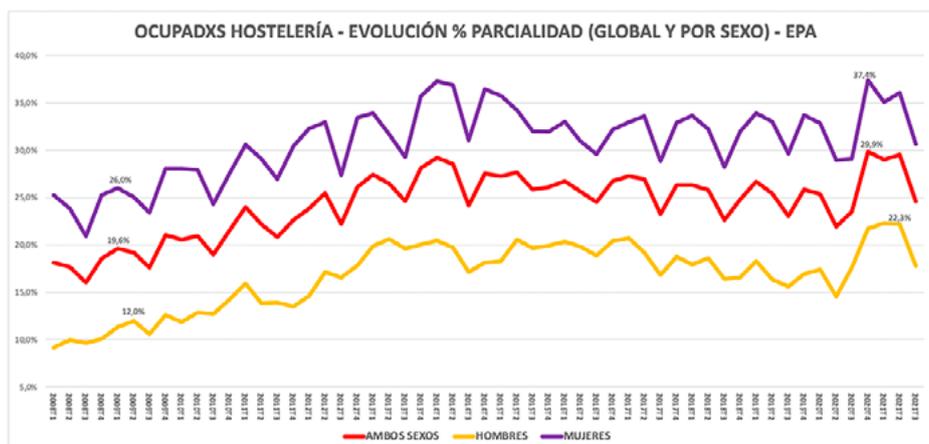
		2020										2021					2022								
		Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
< 50 trabaj.	FM total y prórrogas	100%	100%	70%	60%	35%					85%	100%	90%	85%	80%										
	FM parcial (act)		85%	45%		60%																			
	FM parcial (susp)		60%	45%		35%																			
	FM rebrote y prorr.					80%						100%	100%	90%	85%	80%			100%						
	FM impedimento											100%		100%					100%						100%
	FM limitación											100%	90%	85%	80%	100%	90%	85%	80%	85%	75%			80%*	
> 50 trabaj.	FM total y prórrogas	75%	75%	50%	40%	25%					75%	90%	80%	75%	70%										
	FM parcial (act)		60%	45%		40%																			
	FM parcial (susp)		45%	30%		25%																			
	FM rebrote y prorr.					60%						90%	90%	80%	75%	70%			90%						
	FM impedimento											90%		90%					90%						100%
	FM limitación											90%	80%	75%	70%	90%	80%	75%	70%	75%	65%			80%*	

* 40% en caso de incumplimiento de acciones formativas (50% en empresas <10 trabaj.)

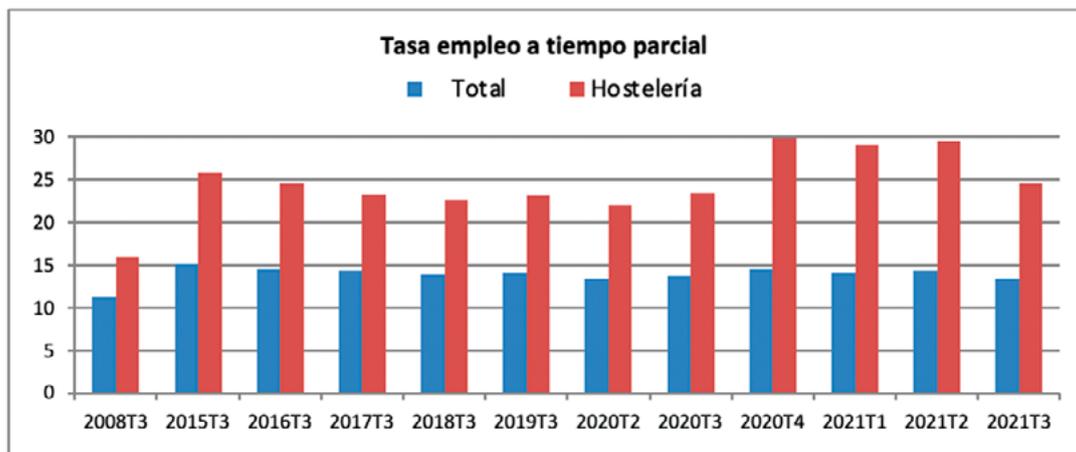
INDICADORES DE PRECARIEDAD EN LA HOSTELERÍA TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD (2008-2021)

Más allá de los datos cuantitativos de evolución del empleo, el análisis principal que debe realizarse es la evolución de los indicadores de precariedad, empezando por la **parcialidad y la temporalidad**.

En este sentido, una primera visualización de los datos de la EPA 2008-2021 nos permiten constatar el incremento y la cronificación de ambos indicadores de precarización, con una parcialidad que ha crecido en más de 10 puntos -además de consolidar una brecha por género del 15%- y unos niveles de temporalidad que se han venido moviendo en picos cercanos o superiores al 40%, incluso tras el ajuste de contratos temporales durante la pandemia.



Es decir, en los años sostenidos de crecimiento de actividad turística y hostelera, la “cara B” del sector ha seguido empeorando, en forma de tasas de temporalidad y parcialidad muy por encima del conjunto de la economía. Y esa tendencia, como a continuación analizaremos, se está agravando aún más en el proceso de normalización tras la fase más dura de la crisis sanitaria.



Tal como puede observarse en la gráfica comparativa superior, los niveles de ocupación en **empleos a tiempo parcial subieron hasta el 30% al cierre de 2020**, frente a un 14,5% de tasa media para el conjunto de la actividad económica en el país tras el primer impacto económico de la crisis Covid19. Estas cifras resultan aún **más graves si efectuamos una desagregación por género**, porque la tasa de parcialidad en el empleo femenino en la Hostelería, se situó entonces en el **37,4%**, frente a un **22%** en el caso del empleo de los hombres en el sector, o respecto al **23,5%** de parcialidad como tasa media del empleo femenino total en España.

Los últimos datos disponibles indican que la calidad de empleo en el sector **ha vuelto a empeorar en 2021, situando la tasa de empleo a tiempo parcial en el 3tr21 en un 24,6%**, es decir, por encima de la registrada en el mismo periodo de 2020 (23,5%) y de 2019, antes de la pandemia (23,1%). Este dato revela aún peores consecuencias para las trabajadoras y los trabajadores de la hostelería, si se compara con la evolución seguida por este indicador desde la crisis financiera de 2008, con una situación de partida en la que la tasa de empleo a tiempo parcial era entonces del **16% en el 3tr08**, que llegó a alcanzar el **25,8% en el 3tr15**, con el inicio de la recuperación del ciclo económico y que vuelve a incrementarse ahora con esta nueva crisis para el sector.

En resumen, tras la fase más dura de la crisis sanitaria se repite un modelo de gestión empresarial basado en la recuperación de sus niveles de beneficio sobre la base de volver a reducir el coste laboral de unas plantillas sometidas a un trabajo cada vez más precario.

TASA DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

	2008T3	2015T3	2016T3	2017T3	2018T3	2019T3	2020T2	2020T3	2020T4	2021T1	2021T2	2021T3
Ambos sexos												
Total	11,2	15,2	14,6	14,3	13,9	14	13,4	13,8	14,5	14	14,4	13,5
Hostelería	16	25,8	24,5	23,3	22,6	23,1	22	23,5	29,9	29	29,5	24,6
Hombres												
Total	4,1	7,8	7,4	6,9	6,6	6,7	6,3	6,8	6,9	6,7	6,9	6,4
Hostelería	9,7	19,7	18,9	16,8	16,4	15,6	14,6	17,6	21,7	22,3	22,2	17,8
Mujeres												
Total	20,8	24,3	23,1	23,2	22,7	22,8	21,8	22,3	23,5	22,7	23,2	21,7
Hostelería	20,9	32	29,6	28,9	28,2	29,6	29	29,1	37,4	35,1	36,1	30,7

Respecto a la temporalidad, resulta obligado acudir al reciente Informe del Gabinete económico confederal de CCOO (<https://www.ccoo.es/01ff8757c0b4f9af9245aa63a4e22b76000001.pdf>), constatando la brecha de temporalidad media del sector de Hostelería respecto a la media de la economía española (36,0% .vs. 26,3%) y respecto al sector en la Eurozona (36,0% .vs. 27,3%), así como diferentes ejemplos significativos que se consignaban en dicho Informe.

Tabla II.2

A mayor temporalidad en el empleo menor participación de los asalariados en la productividad del trabajo
Año 2019

	% costes laborales / productividad ¹			Tasa de temporalidad en %		
	Eurozona	España	Dif. España-Eurozona	Eurozona	España	Dif. España-Eurozona
Total economía	65,9	61,3	-4,5	15,7	26,3	10,6
Sector primario	68,7	28,1	-40,6	39,3	56,5	17,2
Industria	57,7	48,9	-8,8	12,1	19,4	7,2
Manufacturas	61,6	56,0	-5,7	12,3	19,5	7,2
Construcción	74,3	56,5	-17,8	17,0	40,2	23,2
Servicios	65,8	64,9	-1,0	15,9	25,5	9,6
Comercio y reparación de motores	75,1	72,3	-2,8	15,0	22,1	7,0
Transporte y almacenamiento	66,3	68,6	2,3	12,9	22,8	9,9
Hostelería	73,4	63,7	-9,7	27,3	36,0	8,7
Información y comunicación	60,2	63,9	3,8	10,9	15,1	4,2
Actividades financieras y de seguros	59,0	51,9	-7,2	6,6	9,6	3,0
Actividades inmobiliarias	6,2	6,3	0,2	10,6	16,5	5,9
Act. profesionales, científicas y técnicas	92,7	83,5	-9,2	12,9	18,6	5,7
Act. administrativas y servicios de apoyo	66,3	69,4	3,1	17,7	24,8	7,1
Administraciones Públicas	75,2	76,1	0,9	12,0	20,8	8,8
Educación	91,8	89,5	-2,2	19,3	27,9	8,6
Sanidad y servicios sociales	87,5	90,0	2,4	15,9	32,9	16,9
Act. artísticas, de entretenimiento y ocio	72,9	60,9	-12,0	29,0	39,9	10,9
Otros servicios	91,1	87,8	-3,3	17,8	24,5	6,7

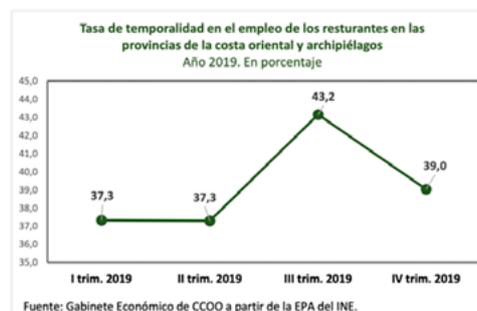
(1)-. Ambos por hora trabajada

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir del Annual National Accounts de Eurostat

Por ejemplo, la tasa de temporalidad del empleo de los hoteles ubicados en las provincias de la costa oriental de España y los dos archipiélagos (que son las zonas más turísticas) nunca baja del 25% a lo largo de todo el año, como se observa en el siguiente gráfico. Permanentemente hay 63.000 personas asalariadas con un contrato temporal en todos los trimestres del año, que representan el 77% del empleo temporal medio anual, como se observa en el siguiente gráfico.

Esto también ocurre en los restaurantes de las provincias de la costa oriental y los dos archipiélagos, donde la tasa de temporalidad nunca cae por debajo del 37% a lo largo del año. Permanentemente hay 147.000 personas asalariadas temporales en todos los trimestres del año, que representan el 87% del empleo temporal medio del año, como se observa en el siguiente gráfico.

La EPA no tiene muestra suficiente para analizar los hoteles en las provincias de la costa norte, pero sí los restaurantes. La historia se repite: La tasa de temporalidad nunca cae del 35%. Permanentemente hay 22.000 personas contratadas temporales que representan el 77% del empleo temporal medio, como puede constatarse.



FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN EN LA HOSTELERÍA PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO ITSS 2018-2021

Junto a los indicadores de precariedad ya indicados, en cuanto a porcentajes de temporalidad y parcialidad, que resultan escandalosos en lo que se refiere a la parcialidad de las mujeres que trabajan en el sector, se producen además incumplimientos de la normativa legal o pactada: prolongaciones de jornadas que no se retribuyen, falsa parcialidad, personas realizando horas muy por encima de las legales y de las fijadas en sus contratos, cambios de horarios sin respetar los calendarios laborales, etc.

Resulta especialmente significativo, en este sentido, el análisis sectorializado de los resultados del Plan Director por un trabajo digno 2018-2020, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, puesto en marcha con los objetivos de luchas contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, el refuerzo de la lucha contra la economía irregular, afrontar las nuevas modalidades en la prestación del trabajo y regularizar la situación de trabajadores y trabajadoras.

En este sentido:

- Se han producido un total de 167.450 regularizaciones: 135.257 contratos transformados en indefinidos al detectarse fraude en la contratación temporal y 32.193 incrementos de jornada por utilización irregular de la contratación a tiempo parcial.

- De éstas, un total de 36.111 regularizaciones (17.323 contratos transformados y 18.788 incrementos de jornada) se han producido en el sector de Hostelería, lo que representa el 21,6%, 12,8% y 58,4% de los totales indicados.

- El número de actuaciones en Hostelería supera a todos los sectores, y si se suma con las regularizaciones producidas en Comercio suponen casi un 40% del total.

CCAA	Total Transform. Ctto.	Total Increm. Jornada	Hostelería Transform. Ctto.	Hostelería Incremento Jornada
ANDALUCIA	39.390	8.895	5.797 14,7%	5.131 57,7%
ARAGON	3.449	758	358 10,4%	424 55,9%
ASTURIAS	3.391	471	467 13,8%	344 73,0%
C. VALENCIANA	15.114	5.011	2.208 14,6%	3.039 60,6%
CANARIAS	5.127	1.258	750 14,6%	719 57,2%
CANTABRIA	1.345	233	171 12,7%	130 55,8%
CASTILLA LM	6.826	1.023	691 10,1%	692 67,6%
CASTILLA-LEON	5.859	910	714 12,2%	587 64,5%
CATALUNYA	11.039	5.941	1.514 13,7%	3.530 59,4%
CEUTA	170	41	16 9,4%	15 36,6%
EUSKADI	3.664	729	823 22,5%	436 59,8%
EXTREMADURA	3.567	769	388 10,9%	488 63,5%
GALICIA	8.920	1.276	946 10,6%	733 57,4%
ILLES	2.186	370	156 7,1%	176 47,6%
MADRID	17.384	2.561	1.383 8,0%	1.140 44,5%
MELILLA	138	26	16 11,6%	13 50,0%
MURCIA	5.248	1.579	642 12,2%	979 62,0%
NAVARRA	1.679	189	196 11,7%	112 59,3%
RIOJA	770	153	87 11,3%	100 65,4%
TOTAL	135.266	32.193	17.323 12,8%	18.788 58,4%

Estas conclusiones se ven claramente confirmadas en el Informe anual 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recientemente publicado.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2020.pdf

En dicho Informe/Memoria Anual 2020 se recogen un total de 121.470 acciones en el sector de Hostelería (18,19% del total): 42.888 visitas, 37.220 comprobaciones y 41.362 expedientes. En cuanto a resultados, se han concretado 159.456 actuaciones en el sector, recogiendo en actas un total de 14.868 infracciones (22% del total).

2.6 - DISTRIBUCIÓN DE VISITAS, COMPROBACIONES Y EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS

TOTAL NACIONAL - AÑO 2020

ACTIVIDAD ECONÓMICA (1)	VISITAS (A)	COMPROBACIONES (B)	EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS (C)	TOTAL ACCIONES (A+B+C)
1 - AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA (01 a 03)	8.532	11.340	6.152	26.024
1.1 - AGRICULTURA Y GANADERÍA (01 y 02)	8.273	10.701	5.743	24.717
1.2 - PESCA Y ACUICULTURA (03)	259	639	409	1.307
2 - INDUSTRIA (05 a 39)	22.581	27.471	17.924	67.976
2.1 - ALIMENTACIÓN (10 a 11)	4.985	6.021	3.711	14.717
2.2 - MADERA (16)	952	957	681	2.590
2.3 - INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA (24 a 33)	10.200	11.150	7.732	29.082
2.4 - RESTO SECTORES INDUSTRIA	6.444	9.343	5.800	21.587
3 - CONSTRUCCIÓN (41 a 43)	40.604	28.011	19.866	88.481
4 - SERVICIOS (45 a 99)	126.899	155.482	125.477	407.858
4.1 - COMERCIO (45 a 47, excepto 45.2)	33.956	31.749	24.541	90.246
4.2 - REPARACIONES (45.2)	4.700	3.546	2.483	10.729
4.3 - TRANSPORTE (49 a 53)	6.649	13.208	8.239	28.096
4.4 - HOSTELERÍA (55 y 56)	42.888	37.220	41.362	121.470
4.5 - SERVICIOS PROFESIONALES (69 a 71, 73, 74, 78 80 a 82 y 96)	19.389	33.693	21.611	74.693
4.6 - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (84)	2.266	4.584	3.061	9.911
4.7 - RESTO SECTORES SERVICIOS	17.051	31.482	24.180	72.713
5 - SIN CLASIFICAR	1.441	176	75.730	77.347
TOTAL	200.057	222.480	245.149	667.686

(1) = Los números entre paréntesis corresponden a la Clasificación Nacional por Actividades Económicas.

FUENTE: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO 2.4 (Nº)

2.8 - DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD DE LOS RESULTADOS ALCANZADOS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

TOTAL NACIONAL - AÑO 2020

ACTIVIDAD ECONÓMICA (1)	ACTUACIONES	INFRACCIONES RECORRIDAS EN ACTAS (2)	IMPORTE DE SANCIONES PROFESAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS	IMPORTE EXPEDIENTES APOBULTADOS
1 - AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA (01 a 03)	43.045	4.864	21.073.860,47 €	27.429	12.158	20.508.697,09 €
1.1 - AGRICULTURA Y GANADERÍA (01 y 02)	40.819	4.754	20.707.872,65 €	26.448	11.749	20.314.765,03 €
1.2 - PESCA Y ACUICULTURA (03)	2.246	110	365.987,82 €	981	409	193.932,06 €
2 - INDUSTRIA (05 a 39)	110.472	7.072	27.514.123,51 €	59.455	33.782	104.901.925,77 €
2.1 - ALIMENTACIÓN (10 a 11)	24.382	1.679	6.868.329,71 €	10.186	5.678	17.289.760,30 €
2.2 - MADERA (16)	4.561	315	1.083.935,71 €	1.213	1.694	2.595.072,88 €
2.3 - INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA (24 a 33)	47.924	2.482	8.825.374,75 €	28.672	17.099	40.615.951,77 €
2.4 - RESTO SECTORES INDUSTRIA	33.665	2.596	10.736.483,34 €	19.384	9.312	44.401.138,82 €
3 - CONSTRUCCIÓN (41 a 43)	163.384	8.425	34.783.895,97 €	28.203	46.736	117.829.020,91 €
4 - SERVICIOS (45 a 99)	551.148	46.963	160.869.813,01 €	414.067	81.170	488.205.782,25 €
4.1 - COMERCIO (45 a 47, excepto 45.2)	124.827	9.013	31.027.348,24 €	62.892	19.087	84.559.146,78 €
4.2 - REPARACIONES (45.2)	19.037	1.139	4.681.061,22 €	2.424	5.730	4.999.046,12 €
4.3 - TRANSPORTE (49 a 53)	38.494	2.966	10.940.456,81 €	52.792	6.764	86.263.153,36 €
4.4 - HOSTELERÍA (55 y 56)	159.456	14.868	56.178.333,53 €	49.612	15.419	97.548.225,16 €
4.5 - SERVICIOS PROFESIONALES (69 a 71, 73, 74, 78 80 a 82 y 96)	100.243	8.393	30.016.137,79 €	125.744	18.453	101.337.789,09 €
4.6 - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (84)	14.522	2.275	2.507.916,97 €	24.561	2.180	11.368.053,07 €
4.7 - RESTO SECTORES SERVICIOS	94.549	8.309	25.518.558,45 €	96.042	13.537	102.130.368,67 €
5 - SIN CLASIFICAR	77.346	0	0,00 €	0	50	0,00 €
TOTAL	945.415	67.324	244.241.692,96 €	529.154	173.896	731.445.426,02 €

(1) = Los números entre paréntesis corresponden a la Clasificación Nacional por Actividades Económicas.

(2) = Incluye requerimientos a la Administración.

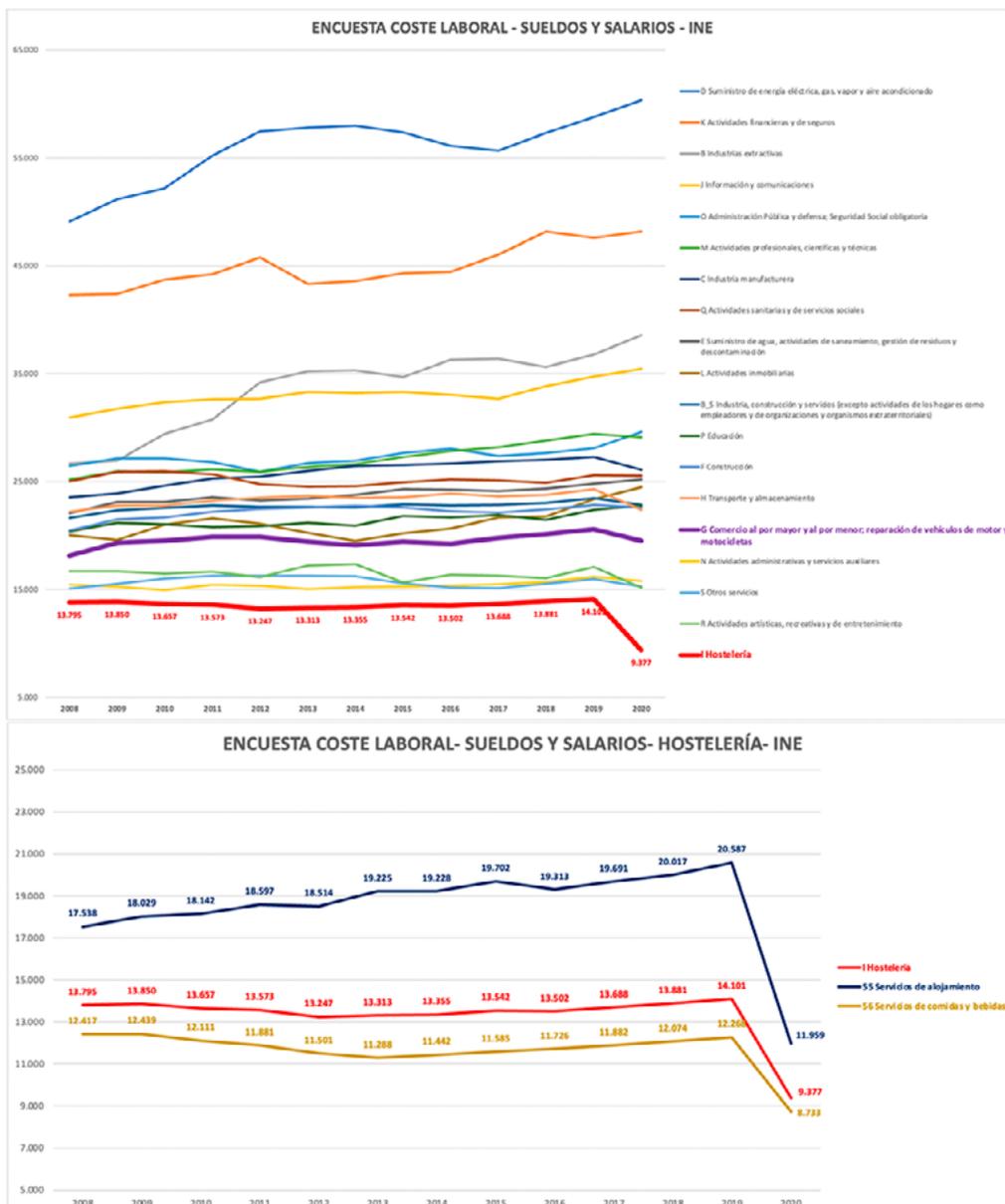
FUENTE: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO 2.8 (Nº)

No se reflejan en el Informe/Memoria datos sectorializados de las 24.603 actuaciones realizadas en el marco de la campaña específica dirigida a impulsar las actuaciones inspectoras dirigidas a la detección de supuestos de fraude por compatibilidad indebida de prestación por desempleo derivado de ERTE COVID y el trabajo por cuenta ajena realizado, una situación especialmente denunciada desde CCOO como práctica en algunos ámbitos del sector de restauración en varias fases de las diferentes desescaladas.

INDICADORES SALARIALES 2018-2021: ECL, EPA, EAES. LA HOSTELERÍA, EN EL FURGÓN DE COLA

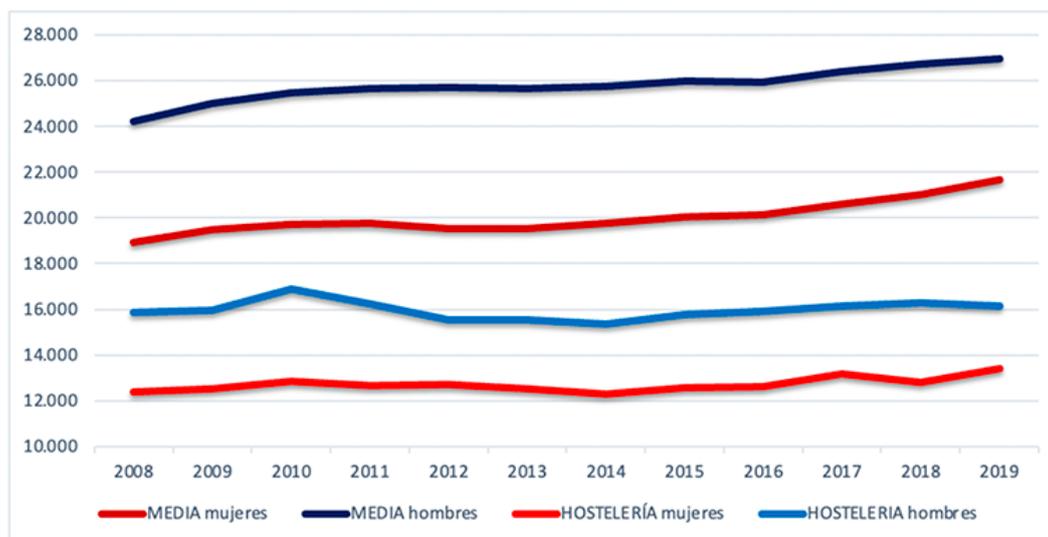
Estos indicadores de precariedad y fraude se acaban plasmando y agravando en forma de rentas salariales, en todos los indicadores manejados (Encuesta Coste Laboral, Encuesta Anual de Estructura salarial, deciles EPA, Bases cotización SS), constatando como las personas trabajadoras del sector se sitúan a la cola del conjunto de las actividades económicas en términos salariales de forma crónica e incluso en términos relativamente peores desde 2008 a 2019, agravándose con la crisis sanitaria. La primera constatación visual se evidencia con la Encuesta de Coste Laboral del INE:



No obstante, para poder complementar este análisis añadiendo la visualización de la brecha de género, hemos de acudir a la Encuesta Anual de Estructura salarial (disponible hasta 2019 inclusive), a fin de evidenciar una situación de partida **antes de la pandemia** en la que la **Hostelería era la actividad peor pagada** de todas, con un **salario medio anual en el sector de 14.562 € en 2019** que ya suponía una brecha sectorial del 40% respecto al salario medio en España (24.396 €).

Y, como es evidente en los datos y la gráfica, en el extremo de ese furgón de cola a niveles salariales se situaban más concretamente las mujeres trabajadoras de la Hostelería, con un salario bruto medio anual de 13.410,37 €: Un 16,88% menos que los hombres trabajadores del sector, un 38% menos que la media de las trabajadoras del conjunto de actividades y un 50,2% menos que la media de los hombres trabajadores del conjunto de actividades. **Dicho de otra forma, en 2019 un hombre trabajador medio ganaba algo más que la suma de 2 trabajadoras medias de la Hostelería.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
GANANCIA ANUAL MEDIA para el conjunto de actividades												
Ambos sexos	21.883,42	22.511,47	22.790,20	22.899,35	22.726,44	22.697,86	22.858,17	23.106,30	23.156,34	23.646,50	24.009,12	24.395,98
Mujeres	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58	19.744,82	20.051,58	20.131,41	20.607,85	21.011,89	21.682,02
Hombres	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17	25.727,24	25.992,76	25.924,43	26.391,84	26.738,19	26.934,38
I Hostelería												
Ambos sexos	13.957,49	13.996,70	14.629,55	14.234,54	13.867,02	13.851,08	13.636,04	13.977,06	14.125,34	14.540,14	14.345,30	14.561,75
Mujeres	12.404,49	12.518,34	12.825,48	12.645,88	12.694,16	12.536,29	12.311,78	12.563,08	12.608,92	13.161,33	12.808,88	13.410,37
Hombres	15.885,32	15.940,32	16.891,74	16.216,70	15.518,31	15.552,49	15.368,45	15.751,27	15.907,90	16.138,88	16.271,82	16.134,55
BRECHA SECTORIAL	-36%	-38%	-36%	-38%	-39%	-39%	-40%	-40%	-39%	-39%	-40%	-40%
Mujeres	-34%	-36%	-35%	-36%	-35%	-36%	-38%	-37%	-37%	-36%	-39%	-38%
Hombres	-34%	-36%	-34%	-37%	-40%	-39%	-40%	-39%	-39%	-39%	-39%	-40%



Pero es que además, **los salarios siguen cayendo**. Volviendo a la última Encuesta de Coste Laboral, se constata que a pesar del progresivo incremento de los niveles de actividad en el sector tras las sucesivas olas de la crisis Covid19, **el coste salarial ordinario en Hostelería se ha reducido un 5%** respecto al de antes de la pandemia, pasando **de 1.153€/mes en 3tr19 a 1.093€/mes en 3tr21**; reducción aún más intensa en los contratos de jornada completa, donde el coste baja un 8% (de 1.476 a 1.357€/mes), mientras que en el empleo a tiempo parcial se reduce un 2% (de 794 a 779€/mes). Por subsectores, la reducción es del -11% en los servicios de alojamiento (de 1.447 a 1.315€/mes) y del -2% en los de restauración (de 1.035 a 1.015€/mes).

	2021T3	2021T2	2021T1	2020T3	2019T3	VARIAC 3TR2021- 2TR 2021	VARIAC 3TR2021- 3TR2020	VARIAC 3TR2021- 3TR2019
I Hostelería								
Coste salarial total	1.139,51	885,86	685,93	892,41	1.214,85	29%	28%	-6%
Coste salarial ordinario	1.092,91	853,76	665,1	853,08	1.152,80	28%	28%	-5%
Jornada a tiempo completo								
Coste salarial total	1.420,94	1.136,82	850,64	1.122,65	1.563,91	25%	27%	-9%
Coste salarial ordinario	1.357,04	1.091,97	821,76	1.072,77	1.475,59	24%	26%	-8%
Jornada a tiempo parcial								
Coste salarial total	805,13	642,13	506,71	644,56	827,31	25%	25%	-3%
Coste salarial ordinario	779,09	622,42	494,64	616,6	794,43	25%	26%	-2%
55 Servicios de alojamiento								
Coste salarial total	1.414,94	1.008,67	691,52	989,82	1.615,78	40%	43%	-12%
Coste salarial ordinario	1.315,33	955,68	647,49	911,47	1.476,87	38%	44%	-11%
56 Servicios de restauración								
Coste salarial total	1.043,51	855,33	684,68	862,38	1.069,77	22%	21%	-2%
Coste salarial ordinario	1.015,39	828,42	669,03	835,08	1.035,54	23%	22%	-2%

Yendo más allá de este análisis de cuantías medias, si analizamos los datos del empleo en Hostelería en función de la desagregación de la EPA por deciles salariales, se constata además que la **mayor reducción de salario** se registra en los tramos de retribución más bajos, mientras que en los más altos la evolución es positiva, de modo que **se ha incrementado la desigualdad** entre las personas peor y mejor remuneradas.

	2008	2015	2016	2017	2018	2019	2020	variac 2019-20	variac 2008-20
SALARIOS MEDIOS para el conjunto de las actividades									
Total decil	1.774,30	1.893,70	1.878,10	1.889,00	1.944,40	1.982,30	2.038,60	3%	15%
1	501,25	420,05	462,72	464,34	479,9	532,31	521,33	-2%	4%
2	888,73	828,96	856,88	863,9	904,87	994,51	1.006,63	1%	13%
3	1.113,37	1.102,14	1.118,31	1.121,90	1.156,51	1.222,45	1.236,99	1%	11%
4	1.267,34	1.310,96	1.325,36	1.323,00	1.357,44	1.418,13	1.423,40	0%	12%
5	1.411,69	1.497,67	1.498,22	1.497,73	1.546,73	1.595,30	1.606,91	1%	14%
6	1.577,72	1.703,73	1.703,87	1.698,01	1.752,61	1.793,56	1.816,81	1%	15%
7	1.795,61	1.960,42	1.969,37	1.970,29	2.017,40	2.058,48	2.107,38	2%	17%
8	2.144,92	2.363,55	2.355,00	2.363,15	2.422,04	2.446,63	2.541,41	4%	18%
9	2.695,83	2.964,23	2.921,88	2.955,46	3.006,17	3.035,46	3.160,32	4%	17%
10	4.346,26	4.784,50	4.568,68	4.631,17	4.799,61	4.725,47	4.964,01	5%	14%

	2008	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variac 2019-20	Variac 2008-20
I Hostelería									
Total decil	1.172,60	1.168,00	1.172,10	1.211,10	1.235,10	1.312,10	1.119,50	-15%	-5%
1	485,82	454,57	467,84	487,93	497,18	544,11	503,07	-8%	4%
2	895,44	813,29	842,11	846,29	881,92	979,75	998,33	2%	11%
3	1.113,50	1.098,13	1.131,11	1.138,94	1.158,29	1.230,31	1.237,81	1%	11%
4	1.268,89	1.317,42	1.324,04	1.320,87	1.360,48	1.415,75	1.414,05	0%	11%
5	1.399,55	1.495,78	1.500,03	1.501,45	1.539,42	1.593,98	1.601,31	0%	14%
6	1.574,16	1.690,40	1.684,98	1.673,54	1.743,82	1.785,66	1.814,47	2%	15%
7	1.772,83	1.945,81	1.956,83	1.950,85	1.999,86	2.038,63	2.083,10	2%	18%
8	2.111,68	2.338,62	2.301,14	2.295,77	2.382,93	2.389,45	2.539,33	6%	20%
9	2.637,95	2.811,47	2.844,61	2.924,83	2.932,77	2.966,49	3.154,02	6%	20%
10	4.949,72	5.248,45	4.004,75	4.917,50	4.513,77	5.298,57	6.308,22	19%	27%

Como se observa en las tablas de datos anteriores, mientras que el **salario medio mensual en España aumenta en 2020 un 3%** hasta situarse en los 2.039€/mes (2.258€ a jornada completa y 800€ a jornada parcial), en el sector de **Hostelería se reduce un 15%** hasta los 1.119€/mes (1.376€ a jornada completa y 555€ a jornada parcial), de modo que **la brecha sectorial se incrementa hasta el 45%** (34% en 2019).

Es decir, a pesar del efecto de la subida del salario mínimo que comenzó en 2019 con un aumento del 22% hasta los 900€, y hasta los 950€ en 2020, que ha beneficiado de manera importante a las personas que trabajan en el sector de la Hostelería, esta crisis ha vuelto a empeorar los niveles de renta, abriendo aún más la brecha sectorial e incrementando los índices de desigualdad.

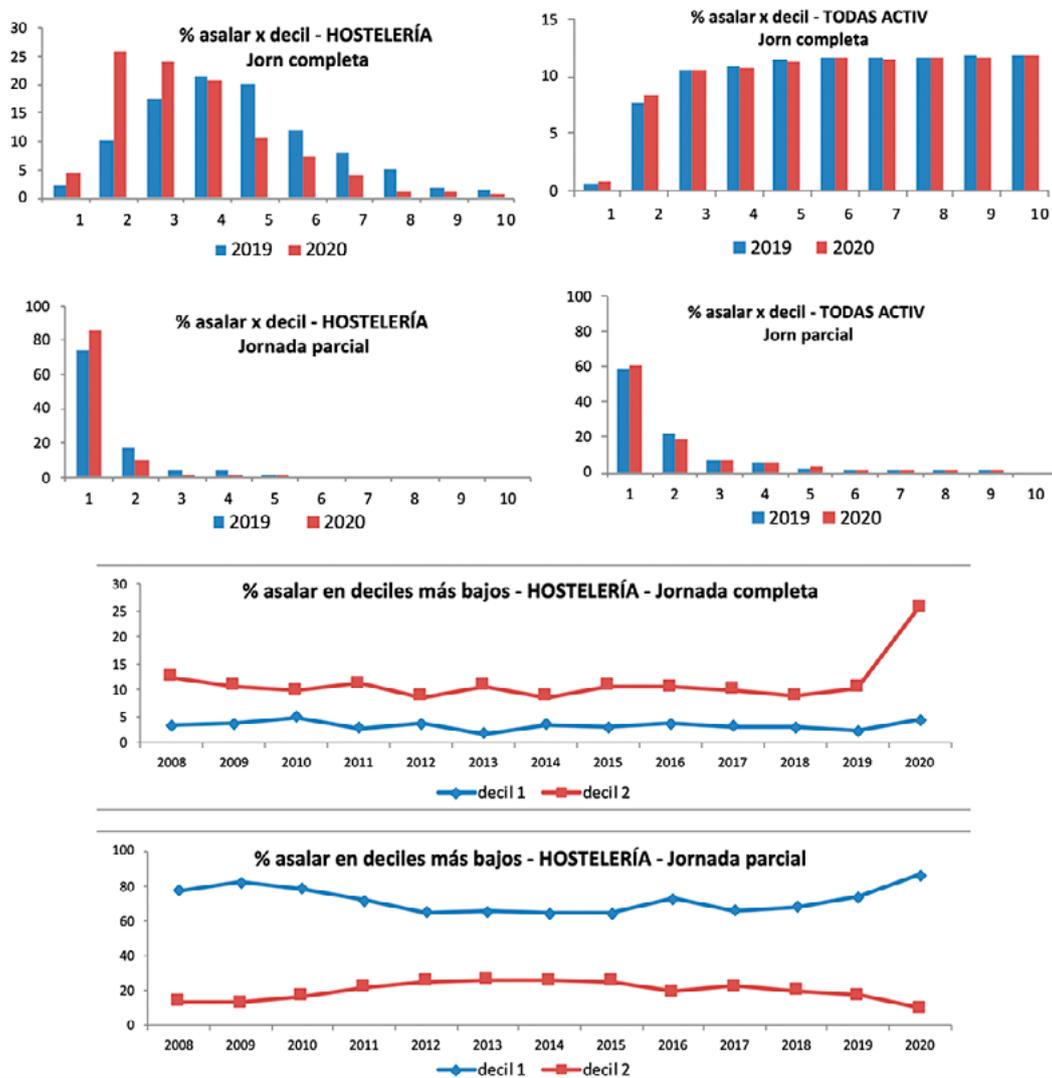
Los datos evidencian también como el salario del decil más bajo en el conjunto de la economía española se ha reducido un 2% en el último año por el impacto de la pandemia, en hostelería esta reducción ha sido del 8%. Por el contrario, en el nivel salarial más alto la retribución ha aumentado un 5%, mientras que en Hostelería ha subido un 19%.

Valor absoluto	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	variación 2019-20	variación 2008-19
Hostelería															
Total decil	1.130,7	1.054,4	999,4	1.089,8	1.035,7	988,2	1.020,6	1.138,5	1.272,1	1.311,0	1.346,8	1.420,7	1.105,4	-22%	26%
1	228,0	243,8	232,9	240,9	220,1	218,7	243,1	267,1	310,9	292,9	313,7	339,8	331,0	-3%	49%
2	144,8	118,6	115,4	156,0	137,5	154,0	147,2	177,2	169,2	182,2	165,8	175,9	231,6	32%	21%
3	197,8	177,9	173,8	156,9	167,9	129,7	134,9	147,3	169,4	164,4	181,3	193,3	189,7	-2%	-2%
4	226,9	218,7	194,7	183,8	166,9	158,8	157,5	177,3	204,6	206,5	220,2	231,5	161,2	-30%	2%
5	133,2	128,9	120,9	138,9	155,5	149,1	150,6	166,3	182,3	189,6	204,8	199,9	81,5	-59%	50%
6	78,3	80,7	75,2	77,7	79,1	84,3	89,9	100,8	126,8	157,6	114,9	118,4	55,8	-53%	51%
7	54,5	40,5	37,8	61,9	53,3	43,7	42,9	51,6	60,0	65,5	88,9	77,8	32,2	-59%	43%
8	44,8	21,0	26,6	42,8	28,1	28,7	27,4	21,3	25,8	29,7	39,2	52,6	9,7	-82%	17%
9	14,9	17,6	12,3	15,8	18,9	9,5	20,5	22,9	13,7	12,2	10,5	17,2	8,2	-52%	15%
10	7,5	6,8	9,8	15,0	8,3	11,6	6,6	6,7	9,4	10,3	7,6	14,4	4,4	-69%	92%

Pero además, y como se refleja en la tabla de datos superior, la distribución del personal asalariado en función del nivel salarial ha hecho que se vaya concentrando una mayor parte de las plantillas en los extremos de la tabla. Así, desde la crisis de 2008 hasta 2019, la cifra de personas asalariadas en Hostelería en el tramo de retribución más bajo, se habían incrementado de 228.000 hasta casi 340.000 (+49%); y de 145.000 a 176.000 (+21%) en el 2º tramo más bajo.

De nuevo en 2020, con el impacto de la crisis sanitaria en el sector, la cifra de personal en este tramo vuelve a incrementarse un 32%, pasando de 176.000 personas asalariadas a 232.000. Sin embargo, los tramos altos de retribución muestran salidas de personal con tasas que superan el 50%, demostrando que es el poco personal mejor retribuido en el sector el que ha tenido alguna posibilidad de cambiar de empleo ante la situación de crisis.

Un análisis que, además, puede segmentarse en lo relativo a la evolución 2019-2020 diferenciando el comportamiento **en función del tipo de jornada (completa o parcial)**, para constatar el incremento generalizado en los 3 deciles más bajos del número de personas asalariadas con jornada completa, y por tanto evidenciar que la devaluación salarial no se sustenta solo vía parcialidad.



Finalmente, las **bases medias de cotización en junio 2021 son inferiores a las de junio 2020**, lo que demuestra que en el sector se ha perdido el empleo de los deciles salariales más altos; mientras que en junio 2020 las bases eran superiores a las de junio 2019, porque la crisis sanitaria acabó antes con el empleo de salarios más bajos; situándose actualmente para el subsector de servicios de alojamiento en 1.645 €/mes y para los de restauración en 1.031€ (1.591 y 995€ en jun19; 1.712 y 1.058€ en jun20).

	Junio 2018		Junio 2019		Junio 2020		Junio 2021	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	Mujeres	hombres
55 - Servicios de alojamiento	1.421,20	1.684,80	1.474,20	1.741,80	1.586,20	1.867,60	1.520,90	1.802,50
56 - Servicios de comidas y bebidas	877,00	1.026,10	920,70	1.080,50	979,30	1.150,00	956,20	1.119,50

UTILIZACIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN HOSTELERÍA

Sin duda, el Acuerdo alcanzado en el marco del Diálogo Social y que se sustenta en el RDL 32/2021, supone avances y sitúa retos estratégicos en lo relativo a una figura contractual que tiene su importancia en una actividad con una parte de componente estacional como es la hostelería. En este sentido, el refuerzo de esta modalidad de contratación, la regulación del derecho a la antigüedad por la duración de la relación laboral y no solo por el tiempo efectivo de trabajo realizado, el reforzamiento de las obligaciones de información a la RLPT y a las personas trabajadoras, la mejora de la forma de llamamiento, los compromisos de mejora en materia de prestaciones y la remisión a la negociación colectiva sectorial de elementos estratégicos de su regulación (censo, periodo mínimo de actividad garantizado, indemnización salarial por fin de llamamiento) **nos emplazan ante un elemento clave a abordar desde la acción sindical y la negociación colectiva.**

Para ello, conviene constatar la dimensión que supone esta figura contractual en el sector, tomando para ello los microdatos de la Muestra continua de Vidas Laborales, que nos indican que en la Hostelería se concentran un 29,1% del total de contratos fijos discontinuos. Y que del total de contratos fijos discontinuos en Hostelería, **un 39,5% tuvieron en 2019 un periodo de llamamiento inferior a los 90 días**, en lo que supone también una forma de precarización enmascarada a través de una “fijeza estadística”, sobre la que también hay que actuar.

Contratos fijos discontinuos que vencieron en 2019 por duración y rama de actividad

Porcentajes horizontales

Se detallan las ramas más relevantes dentro de cada sector	1 días a 90 días	De 91 días a 180 días	De 181 días a 270 días	De 271 días a 363 días	365 días	Más de 365 días	Total
Agricultura	42,9	25,7	15,8	11,0	0,3	4,2	100
Cultivos no perennes	43,3	21,5	16,7	12,5	0,4	5,6	100
Cultivos perennes	46,3	30,3	15,0	5,8	0,3	2,3	100
Procesado de frutas	51,5	18,0	8,3	13,4	7,0	1,8	100
Industria	43,6	24,8	12,3	13,0	1,6	4,7	100
Fabricación de calzado	31,0	37,8	12,5	11,7	0,0	7,0	100
Construcción	58,7	13,7	7,9	10,8	0,0	8,9	100
Servicios	37,5	14,9	20,6	24,7	0,6	1,6	100
Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco	21,7	25,7	23,8	20,8	6,6	1,4	100
Hoteles y alojamientos similares	39,0	13,0	32,4	14,3	0,1	1,3	100
Restaurantes y puestos de comidas	42,5	14,0	22,2	19,4	0,0	1,8	100
Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	20,3	11,0	12,2	56,1	0,1	0,3	100
Establecimientos de bebidas	49,6	16,1	20,1	11,7	0,1	2,5	100
Actividades de limpieza	18,0	16,0	12,2	52,3	0,1	1,4	100
Otra educación	21,7	17,4	22,8	36,9	0,0	1,2	100
Actividades deportivas	32,5	21,7	21,0	23,2	0,1	1,4	100
Total	39,2	17,7	18,9	21,1	0,7	2,4	100

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la MCVL 2019

Contratos fijos discontinuos que vencieron en 2019 por duración y rama de actividad

Porcentajes verticales

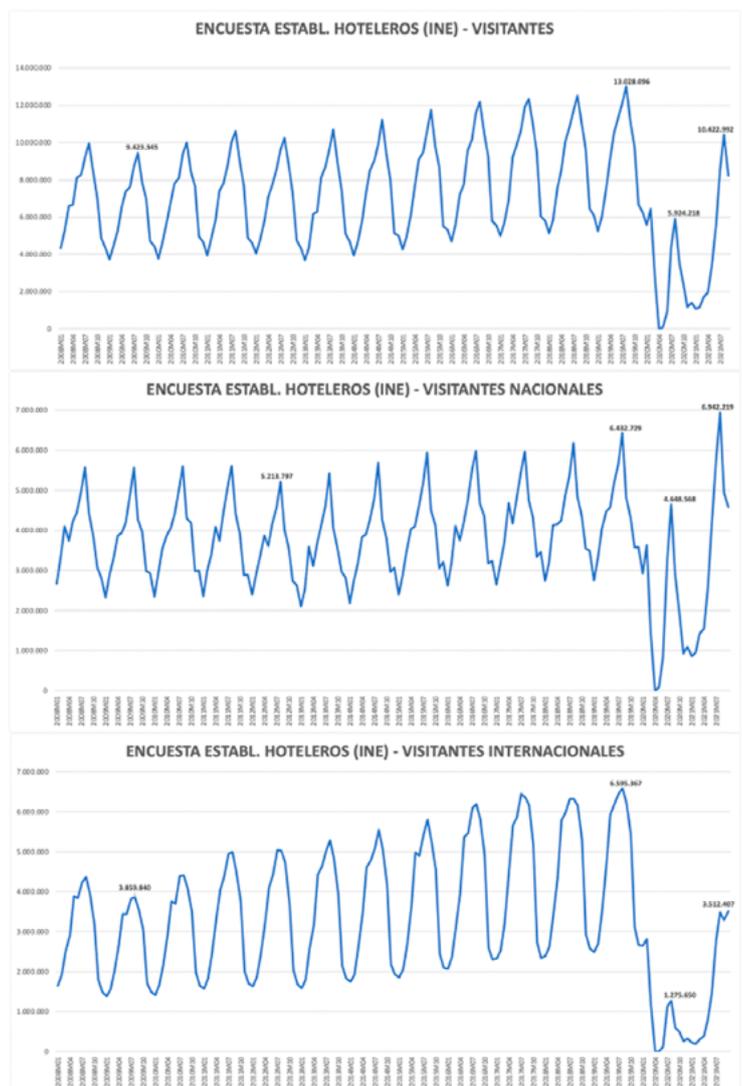
Se detallan las ramas más relevantes dentro de cada sector	1 días a 90 días	De 91 días a 180 días	De 181 días a 270 días	De 271 días a 363 días	365 días	Más de 365 días	Total
Agricultura	18,6	24,6	14,2	8,9	8,7	30,0	17,0
Cultivos no perennes	7,5	8,2	6,0	4,0	4,4	15,8	6,8
Cultivos perennes	8,1	11,7	5,4	1,9	2,5	6,6	6,8
Procesado de frutas	3,0	2,3	1,0	1,4	23,3	1,8	2,3
Industria	11,2	14,0	6,6	6,2	23,6	19,6	10,0
Fabricación de calzado	2,2	5,9	1,8	1,5	0,0	8,1	2,8
Construcción	1,2	0,6	0,3	0,4	0,0	2,9	0,8
Servicios	69,1	60,7	78,9	84,6	67,6	47,5	72,2
Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco	3,3	8,8	7,6	5,9	58,5	3,5	6,0
Hoteles y alojamientos similares	11,8	8,7	20,4	8,1	1,1	6,3	11,9
Restaurantes y puestos de comidas	7,9	5,7	8,5	6,7	0,4	5,6	7,3
Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	3,3	3,9	4,1	16,8	0,7	0,8	6,3
Establecimientos de bebidas	4,5	3,2	3,8	2,0	0,4	3,8	3,6
Actividades de limpieza	1,6	3,1	2,2	8,5	0,4	2,0	3,4
Otra educación	3,0	5,2	6,4	9,3	0,4	2,7	5,3
Actividades deportivas	1,9	2,8	2,5	2,5	0,4	1,3	2,3
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la MCVL 2019

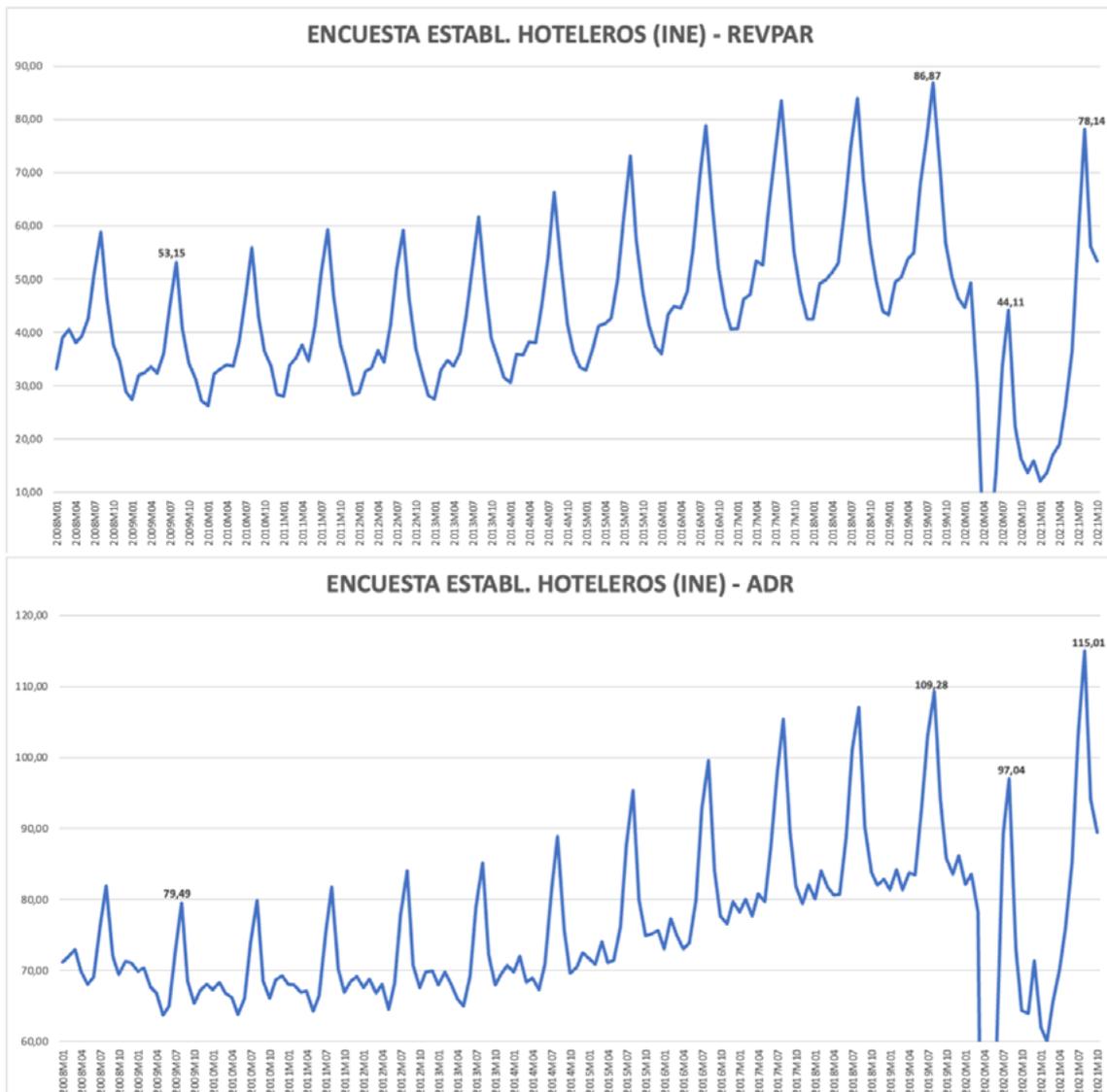
EVOLUCIÓN INDICADORES ACTIVIDAD 2008-2021 ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS

Como ya indicábamos en la previa, no es objeto del presente documento un análisis de datos de coyuntura turística que ya efectuamos en lo relativo a los datos de verano 2021 en el Informe/Declaración hecho público con ocasión del pasado Día Mundial del Turismo (<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/DECLARACION-DM-TURISMO-2021%20.pdf>) y que en próximas fechas completaremos con el cierre de datos de 2021 a partir de la publicación del INE. No obstante, sí nos parece interesante reflejar la evolución de los principales indicadores de actividad y rentabilidad, a fin de visualizar el periodo sostenido de incremento desde 2012 hasta 2019, el impacto de la crisis sanitaria y la tendencia de recuperación.

En este sentido, tras las cifras record de visitantes en 2019 y la abrupta caída en 2020, los datos de 2021 han ido constatando una progresiva recuperación, muy especialmente en el periodo estival (Junio, Julio y Agosto), en el que el número total de visitantes alcanzó el 67,3% del mismo periodo de 2019, porcentaje que se elevó al 80% en el mes de Agosto. Un dato basado en la clara recuperación que se produjo en el turismo nacional, en niveles prepandemia (97,6% de los niveles de 2019 en esos 3 meses, por encima en un 7% en el mes de Agosto) y que estaban todavía lastrados por las cifras de turismo extranjero, en niveles aún por debajo de los de 2009. Indudablemente, las perspectivas para 2022 van a depender de la evolución de las variantes y su nivel de incidencia en un entorno de vacunación masiva a nivel europeo, siendo esencial la proyección de España como destino seguro, desde la prudencia y el cumplimiento estricto de los protocolos de seguridad.



Conviene reseñar, dentro de esta visualización telegráfica de los indicadores principales de actividad turística, la evolución de los indicadores de rentabilidad de la planta hotelera (ADR y RevPar), con crecimientos exponenciales -especialmente el ADR o Tarifa media diaria, que en Agosto de 2021 ha alcanzado un pico aún superior al que ya fue record en 2019-.



LAS EXTERNALIZACIONES COMO FACTOR DE PRECARIZACIÓN: UNA DÉCADA DE ACTUACIÓN SINDICAL EN HOSTELERÍA

Sin duda, dentro del objetivo de devaluación salarial perseguido de forma indisimulada por la Reforma laboral de 2012, la eliminación de la prevalencia aplicativa del convenio sectorial en materia salarial que se ejecutó a través de la modificación del art. 84.2 ET se configuraba, junto con la eliminación de la ultractividad indefinida, como las principales palancas de desequilibrio de las reglas de juego de la negociación colectiva.

En un contexto de cambio del modelo productivo, con incremento en el uso de la externalización de servicios a través de la subcontratación, se impulsaba además dicho proceso no ya atendiendo a estrategias organizativas sino muy especialmente como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas, afectando a la competencia cualitativa entre las empresas y llevando a la precarización extrema de las condiciones laborales.

Desde entonces, hemos tenido que afrontar sindicalmente durante una década procesos crecientes de externalización de partes del proceso productivo o de la propia actividad nuclear de las empresas, utilizando especialmente la figura de las Empresas Multiservicios como mecanismo de ingeniería laboral a través de la generación de convenios de empresa precarios y muy por debajo del marco sectorial, tanto de la empresa principal como de la tarea subcontratada. **Una autentica guerra contra la precarización que hemos afrontado a nivel confederal** desde la acción institucional -promoción de Proposición de Ley aprobada por el Congreso en Diciembre de 2016-, desde la acción jurídica-consiguiendo anular 49 convenios de empresa multiservicios generados con el objetivo directo de dumping salarial-, desde la negociación colectiva sectorial -como a continuación desarrollamos en el caso concreto de la Hostelería- y, como es evidente, desde el Diálogo social, impulsando el incremento del SMI -aún en proceso comprometido- y la recuperación de equilibrios en la negociación colectiva -prevalencia salarial del convenio sectorial, previsión en caso de subcontratación y recuperación de la ultractividad indefinida-.

Sin duda, dentro de este proceso de precarización extrema a través del dumping salarial vía externalización de servicios propios, **el subsector de Alojamiento ha vivido un caso especialmente paradigmático con las externalizaciones de departamentos de pisos**, generalizadas en el caso de algunas grandes cadenas hoteleras. Una práctica especialmente sangrante, por enfocarse a la **explotación de un colectivo esencial en la actividad hotelera como las camareras de piso**, ya de por sí con altas cargas de trabajo, riesgos e impactos sobre la salud, en los que la externalización se ha dirigido directamente a precarizar las condiciones salariales que hemos ido dignificando desde hace años en los diferentes convenios con su equiparación a nivel V. Una precarización que en algunos ámbitos ha producido extremos como la existencia de 2 camareras de piso externalizadas por el precio de 1 contratada de forma directa, o la indecencia de pagar 2 € por todo el servicio de limpieza y adecuación de 1 habitación por la que se está cobrando 200, 300 o 500 €. Como indecente es que este proceso se haya impulsado desde algunas grandes cadenas hoteleras en un periodo sostenido y record de crecimiento y beneficios como el vivido desde 2012 a 2019.

Este reto concreto se ha afrontado por CCOO Servicios, y además de forma decidida, desde el binomio presión- negociación, complementando la estrategia confederal ya indicada con la concreción de **cláusulas de aplicación del convenio de Hostelería en caso de externalización en 30 provincias, que agrupan el 67,2% de las plantillas del sector y el 84,8% de las plantillas de la planta hotelera**. Un logro que no ha sido sencillo, que ha requerido convicción y firmeza en cada ámbito, además del apoyo solidario de las plantillas del sector, y que no puede obviarse en ningún análisis o debate sobre la cuestión de las externalizaciones en la planta hotelera en general y de los departamentos de piso en particular.

Entrando en el detalle de estas cláusulas en materia de externalización impulsadas por CCOO en 26 convenios provinciales y 1 autonómico, que como se ha indicado integran a casi el 85% de las plantillas de la planta hotelera, destacan los siguientes aspectos.-

Condiciones de aplicación en caso de externalización:

- En 2 Convenios (4,8% plantillas Hostelería, 7,3% planta hotelera) se prohíben las externalizaciones.
- En 13 Convenios (24,9% plantillas Hostelería, 26,6% planta hotelera) se establece la aplicación íntegra del CC de Hostelería en caso de externalización.
- En 4 Convenios (6,8% plantillas Hostelería, 3,6% planta hotelera) se establece la aplicación de las condiciones esenciales del CC de Hostelería en caso de externalización.
- En 4 Convenios (17,4% plantillas Hostelería, 20% planta hotelera) se establece la aplicación de Salario y Jornada del CC de Hostelería en caso de externalización.
- En 4 Convenios (13,3% plantillas Hostelería, 27,4% planta hotelera) se establece la aplicación de Salario del CC de Hostelería en caso de externalización.

Servicios externalizados:

- En 5 Convenios (4,8% plantillas Hostelería, 1,7% planta hotelera) la cláusula se refiere a cualquier servicio externalizado.
- En 19 Convenios (56,5% plantillas Hostelería, 78,3% planta hotelera) la cláusula se refiere a cualquier servicio propio externalizado (pisos, restaurantes, cocina, bar, recepción, etc.).
- En 3 Convenios (5,9% plantillas Hostelería, 4,9% planta hotelera) la cláusula se refiere a externalización de pisos -en 1 de ellos se añaden camareros/as y aytes.-

Indicar, por último, que estas cláusulas se han pactado para su aplicación tanto a las externalizaciones existentes en el momento de la firma de cada convenio como a las futuras, salvo en 2 convenios (12,2% plantillas Hostelería, 18% planta hotelera) en los que la aplicación de la cláusula es para las externalizaciones a partir de una fecha (1/1/2018).

En definitiva, desde la lucha sindical y desde sus instrumentos (diálogo social, acción sindical, presión y negociación colectiva) hemos conseguido contrarrestar durante esta década y en gran medida la precarización extrema de determinadas actividades y colectivos, como el ejemplo paradigmático de las camareras de piso.

Desde la puesta en valor de ese trabajo, y desde la misma convicción con la que lo hemos llevado a cabo, ese reto va a tener nuevos capítulos tras el impulso, también sindical, para que esta cuestión fuese uno de los contenidos expresos del RDL 32/2021, junto con la recuperación de la prevalencia salarial del convenio sectorial. Un contexto en el que cobra fuerza la reivindicación que desde CCOO hemos venido planteando a nivel sectorial, en el sentido de que no se produzcan externalizaciones de actividades troncales y que, en caso de que se produzcan por causas organizativas, se garantice la aplicación de la integridad del convenio de Hostelería en todos los ámbitos funcionales y territoriales del ALEH, en aplicación del principio de no discriminación e igualdad de trato.

2022: POR EL DESBLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA “¿EL CONVENIO PA' CUANDO?”

Estructura de la Negociación colectiva en Hostelería

La estructura de la negociación colectiva en el sector de Hostelería se estructura desde el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) y 52 convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial, con marcos específicos en el caso de Restauración Moderna, Restauración colectiva y Paradores. El detalle y situación resumida de estos ámbitos es el siguiente:

Acuerdo Laboral de Hostelería (ALEH)

El pasado 28/12 las patronales y sindicatos más representativos del sector de la Hostelería, CEHAT, Hostelería España, CCOO y UGT, concretamos la prórroga por un año del Acuerdo Estatal que estructura la negociación colectiva del sector, con algunas adaptaciones normativas y ampliaciones en subrogación, pero principalmente con la intención de dar estabilidad al marco mientras las partes desarrollan y abordan su adaptación al nuevo marco normativo tras la Reforma laboral, en materia de contratación, de reglas de juego de la negociación colectiva y de procedimientos estatutarios. Este ámbito se configura, en consecuencia, como estratégico durante 2022 y como el espacio de reivindicación sindical de buena parte de nuestras prioridades a nivel sectorial.

Convenio sectorial estatal de Restauración colectiva

El Convenio Estatal de Restauración Colectiva (Colectividades) se firmó en el año 2016 y afecta a unas 120.000 personas trabajadoras del subsector, habiendo sido clave para regular y construir sector, así como para reconducir una realidad que había venido derivando hacia el dumping salarial y a desregulación vía aplicación del convenio de Enseñanza no reglada en Comedores escolares. En la actualidad el II Convenio está en situación de prórroga hasta el 30/06/2022 para poder abordar la negociación con el convenio colectivo en situación de vigencia, previéndose como elementos clave tanto la aplicación del SMI como la adaptación a las modificaciones en materia de contratación efectuadas en el RDL 32/2021.

Convenios de Restauración moderna

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

En este subsector, donde hemos denunciado los niveles de precariedad y reivindicando el salario mínimo de 14.000€, va a resultar clave abordar la aplicación de la modificación del art. 84.2 y la recuperación de la prevalencia salarial del convenio colectivo sectorial.

Paradores de Turismo

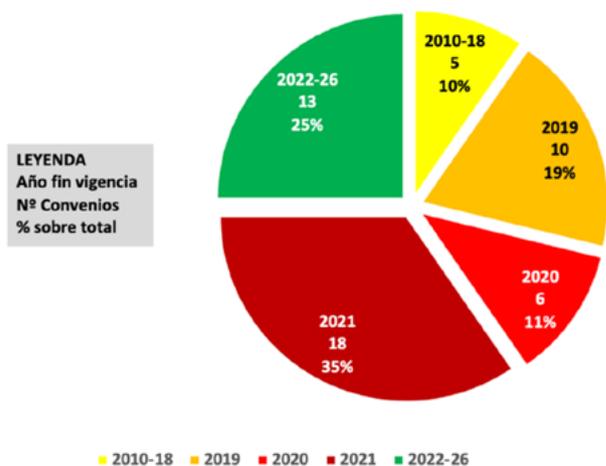
Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A., como empresa pública, tiene Convenio colectivo específico, firmado en 2019 tras varios años de bloqueo, con informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, y con vigencia prorrogada hasta el 31/12/2021. Afrontamos por tanto, también en 2022, la negociación de un convenio estratégico en un ámbito que ha acusado en mucha menor medida el impacto de la crisis sanitaria, que sigue revalidando su imagen de marca y que debe ser ejemplo en términos de Responsabilidad social corporativa, también en el plano social y laboral, desde su condición pública.

Los marcos normativos principales: Convenios sectoriales de ámbito autonómico o provincial

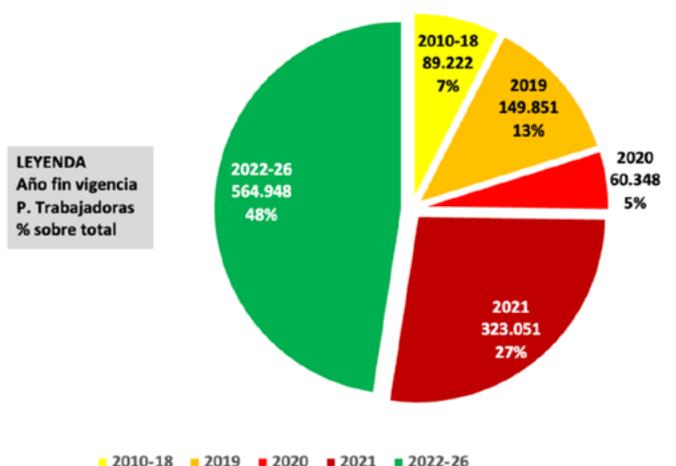
Se trata de un total de 52 convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial, que cubren todos los ámbitos geográficos (no se computan los convenios decaídos de Ceuta y Melilla) y que engloban tanto Alojamiento como Restauración en cada provincia, salvo en 3 de ellas donde hay marcos diferenciados para dichos subsectores. A la fecha actual hay 13 convenios colectivos en periodo de vigencia, 18 que han vencido a 31/12/2021 y 21 cuya negociación hay que considerar en situación de bloqueo. Ello a pesar de las soluciones y alternativas que durante 2020-2021 hemos sido capaces de impulsar en algunos ámbitos, como posteriormente se detalla.

En las páginas posteriores centramos el análisis de los incrementos retributivos pactados desde 2008 en estos 52 convenios colectivos, que son el principal marco normativo sectorial al sumar en su ámbito de aplicación a 1.172.558 personas trabajadoras según datos REGCON.

SITUACIÓN CONVENIOS COLECTIVOS HOSTELERÍA SEGÚN AÑO FINALIZACIÓN VIGENCIA (Nº)



SITUACIÓN CONVENIOS COLECTIVOS HOSTELERÍA SEGÚN AÑO FINALIZACIÓN VIGENCIA (TRABAJ.)



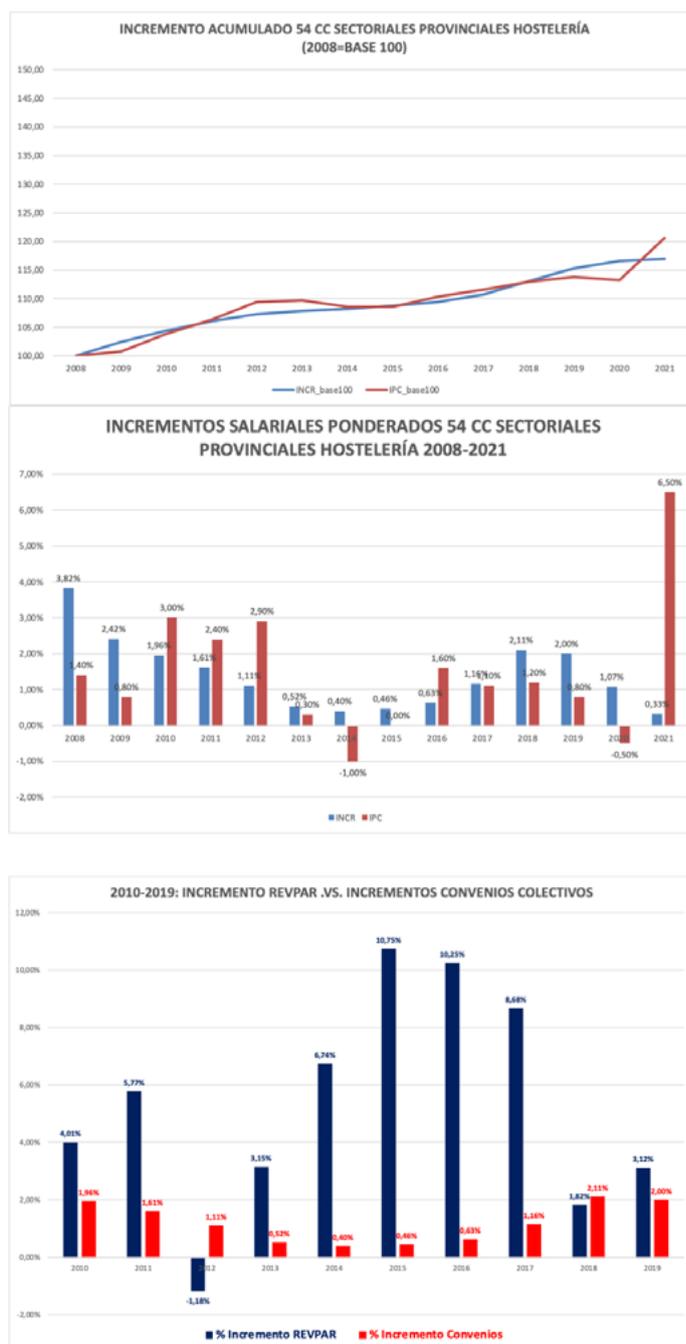
Evolución incrementos salariales

Convenios sectoriales territoriales de Hostelería 2008-2021

Hemos cuantificado para el periodo referenciado de los incrementos salariales ponderados de los 52 convenios colectivos sectoriales autonómicos y provinciales, teniendo en cuenta nº personas trabajadoras de aplicación y computando como 0% los que no tienen efectos económicos en el ejercicio concreto.

Sobre dicha base, la comparación con la evolución del IPC en cada año y de forma acumulada refleja un claro ejercicio de contención salarial tras el estallido de la crisis (2010-2016, acompañado por entorno de baja inflación entre 2013 y 2015), con ciertos niveles de recuperación en 2017-2020, hasta llegar a un escenario como 2021 en el que el IPC final del 6,5% rompe cualquier comparativa.

Junto con la comparativa de los incrementos medios ponderados pactados en cada año en relación con el IPC, resulta también especialmente relevante comparar dichos incrementos salariales con el incremento que ha ido experimentando el RevPar (Tarifa media diaria) de los establecimientos hoteleros en cada ejercicio, que en el periodo 2010-2019 han multiplicado por 5 los incrementos salariales pactados en convenio.



Buscando alternativas en periodo de crisis:

Convenios colectivos sectoriales Hostelería firmados 2020-21

Aunque en diversos ámbitos territoriales las patronales han utilizado y siguen utilizando la crisis sanitaria como excusa para el bloqueo de la negociación colectiva, la realidad ha demostrado la capacidad de buscar entornos de acuerdo, bien para prórrogas o convenios de transición, bien para acuerdos a largo plazo modulando los incrementos y priorizando la equiparación salarial de los niveles en peores condiciones retributivas.

ÁMBITO	FIRMA	FIN VIG	TRABAJ.	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
ALACANT	8/10/20 (prórroga)	31/12/21	40.000	1,5%	0%					
CATALUNYA	23/10/20 (prórroga)	31/12/21	130.000	0,0%	0%					
ALBACETE	Prórroga (no denunci.)	31/12/21	2.021	2%	0%					
BIZKAIA	23/12/20 (prórroga)	30/6/21	24.111	0,95%	0%					
CIUDAD REAL	15/4/21 (prórroga)	31/12/21	9.700	1,5%	0%					
CUENCA	Prórroga	31/12/21	5.000	0,8%	0%					
GUADALAJARA	27/4/21 (prórroga)	31/12/21	9.362	1,5%	0%					
TOLEDO	Prórroga (no denunci.)	31/12/21	11.000	2,0%	0%					
MÁLAGA	28/10/20 (prórroga y ajuste incr.)	31/12/25	90.000	3%	0%	IPC real (max 1%)	2%+IPC real (max 0,5%)	2%+IPC real (max 0,5%)	2%+IPC real (max 0,5%)	
JAEN	30/10/20	31/12/22	14.159	0%	0,5% - 1,5% (según visitantes)	1,5% - 2% (según visitantes)				
CADIZ	27/7/21	31/12/24	26.400	0%	0%	1%	1,5%	2%		
CORDOBA	28/7/21	31/12/23	23.000	2,4%	0%	0%	1,9%			
MADRID (HOST)	30/9/21	31/12/22	145.000	2,5%	0%	1%				
ZARAGOZA	20/10/21	31/12/22	17.500	2,1%	0%	0,6% fijo + hasta 0,9% vble. (según visitantes)				
VALLADOLID	10/11/21	31/12/26	14.700	-	-	1,6% general (2%-2,5% para equiparar niveles)	1,6% general (2%-2,5% para equiparar niveles)	1,6% general (2%-2,5% para equiparar niveles)	1,6% general (2%-2,5% para equiparar niveles)	1,6% general (2%-2,5% para equiparar niveles)
LLEIDA	9/12/21	30/6/23	50.000	0%	1,5% (desde 1/7)	1,5% (desde 1/7)				
VALENCIA	22/12/21	31/12/25	12.000	-	-	2%	2%	2%	2% (+ hasta 1% en tablas por clausula rev gobal 4 años IPC acum)	
CÁCERES	29/12/21	31/12/25	9.000	-	-	3,25%	2% (hasta 3% si IPC superior)	2% (hasta 3% si IPC superior)	2% (hasta 3% si IPC superior)	

#PRECARITYWAR EN HOSTELERÍA 10 EJES DE ACTUACIÓN SINDICAL

Desde el estallido de la pandemia, en Marzo de 2020, hemos venido insistiendo desde CCOO en la necesidad -muy en línea con las recomendaciones y criterios de la UE- de construir el nuevo paradigma del modelo turístico y hostelero sobre la base de la sostenibilidad en su cuádruple acepción -económica, social, laboral y mediambiental-. Y hemos insistido en que ello debe hacerse apostando -de forma decidida, efectiva y constatable- por iniciar de forma inmediata la construcción de **un modelo turístico sostenible y socialmente responsable**, basado en la calidad del servicio, la estabilidad y calidad en el empleo, la lucha contra la precariedad laboral, la cualificación y la formación profesional de los profesionales del sector, la sostenibilidad económica, la fidelización de los visitantes, la diversificación de la oferta, la reducción de la estacionalidad, la minimización del impacto en el entorno, la innovación en torno a una transición digital justa, la generación de mayor valor añadido, la reinversión de los márgenes de beneficios...

No hemos querido reiterar en este documento los análisis detallados que efectuábamos en **informes propositivos anteriores, a los que nos remitimos de forma expresa**¹. Y, en consecuencia, tampoco vamos a reiterar las propuestas que concretábamos en los mismos, en buena medida enfocadas como políticas sectoriales en sentido amplio aunque -particularmente los dos más recientes- también enfocadas específicamente como propuestas de acción sindical.

Partiendo de estos análisis y propuestas previos, es evidente que **el acuerdo del Diálogo social que se concreta en el RDL 32/2021** no solo tiene una trascendencia política e histórica, como el primer acuerdo en más de 20 años de recuperación nítida y de mejora evidente de los derechos laborales de la clase trabajadora, sino que al abordar materias troncales en materia del modelo de contratación, del equilibrio de fuerzas en la negociación colectiva y de alternativas a procesos de destrucción estructural de empleo, **abre un escenario lleno de retos y oportunidades** justamente para concretar e impulsar de forma decidida, **desde la acción sindical y la negociación colectiva sectorial**, los objetivos y ejes de actuación que venimos planteando para luchar contra la precariedad en la Hostelería, para afrontar con nuevas herramientas esa “Precarity War” que federalmente venimos situando en primer plano desde hace años, concretando estrategias y prioridades en el contexto y desarrollo del RDL 32/2021, a fin de afrontar -también en términos de contenidos- **el impulso, reforzamiento y desbloqueo de la negociación colectiva en el sector como elemento central de actuación en 2022**.

¹ El Turismo tras el Covid. Propuestas de actuación de CCOO. Abril 2020.

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/EL-TURISMO-TRAS-EL-COVID_PROPUESTAS_CCOO-ABRIL2020.pdf

Turismo 20.20 -Documento conjunto CCOO Servicios y CCOO Ciudadanía. 20 propuestas para su viabilidad presente. 20 propuestas para su sostenibilidad futura.

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/turismo-propuestas-2020.pdf>

Análisis del Empleo en el Sector de Hostelería 2019-2021: propuestas para un empleo sostenible y de calidad. Julio 2021.

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/analisis%20empleo%20hosteleria%202019-2021.pdf>

Declaración CCOO Servicios ante el Día Mundial del Turismo 2021: Por un modelo turístico viable y sostenible. Septiembre 2021.

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/DECLARACION-DM-TURISMO-2021%20.pdf>

Acción sindical y Negociación colectiva 2022 en la Hostelería: Decálogo de ejes de actuación

1.- Papel estratégico de la negociación colectiva sectorial:

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

2.- Dignificación de los salarios en la Hostelería:

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

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

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

4.- Regulación del contrato fijo discontinuo:

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

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

Impulso reforzado a nuestra estrategia frente al dumping salarial y a la fragmentación de la actividad productiva en el sector vía externalizaciones, trabajando sindicalmente -a través de la negociación colectiva, en el ALEH y en los convenios sectoriales, a través de la acción jurídica y a través de la movilización- para limitar la subcontratación de actividades troncales y que, en caso de que se produzcan por causas organizativas, se garantice la aplicación de la integridad del convenio de Hostelería en todos los ámbitos funcionales y territoriales del ALEH. Además, es el momento de concretar de forma efectiva la inclusión en las tablas salariales de los convenios sectoriales de los repartidores de comida a domicilio (riders), incluidos en 2019 en el ámbito funcional del ALEH.

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

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

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

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

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

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

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

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

10.- Apuesta por la sostenibilidad social y laboral

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

**A MODO DE CONCLUSIÓN:
ES EL MOMENTO**

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

Esa es nuestra apuesta. Y esa apuesta se debe concretar en los marcos de negociación colectiva, plenamente abiertos en 2022 (ALEH, 75% convenios sectoriales territoriales, Restauración colectiva, Restauración moderna...), y en buena parte bloqueados desde hace años. Esperamos que esta apuesta sea una apuesta compartida. Esperamos que las Patronales apuesten también por el desbloqueo y la potenciación de la negociación colectiva. Y si no es así, concretaremos con UGT y con las plantillas del sector escaladas de movilizaciones a nivel global o territorial, con la Semana Santa y el verano como puntos calientes, exigiendo el desbloqueo de la negociación colectiva y medidas contra la precariedad en Hostelería.