



**CCOO**  
servicios

**ANÁLISIS DE LA  
ACTIVIDAD DEL  
TURISMO EN  
ESPAÑA**

**AÑO 2021**

## Por un modelo turístico integralmente sostenible

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

Desde CCOO entendemos que los fondos europeos son una oportunidad para hacer un cambio estructural hacia un nuevo Modelo Turístico en nuestro país, un modelo sostenible desde un punto de vista integral (sostenibilidad económica, social, medioambiental y laboral), así como para Impulsar la I+D+i+E+F.

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

## La importancia del turismo para la economía y el empleo

El turismo, uno de los grandes sectores de la economía española en términos de aportación al PIB y el empleo (12,4% y 12,7% respectivamente en 2019) sufrió intensamente en 2020 el impacto de la crisis sanitaria derivada de la Covid19, produciéndose una recuperación - especialmente del turismo nacional- durante el segundo semestre de 2021 y situándose en previsiones positivas para 2022, con la Semana Santa como primera piedra de toque, incluso teniendo en cuenta el contexto de incertidumbres.

Al cierre de 2021 se cuantificaban 2.300.865 personas en alta en la Seguridad Social en el sector turístico (1.499.381 personas en Hostelería), de las que aún se encontraban en ERTE 58.051 personas (36.577 en Hostelería). Una sector con alta relevancia en términos de empleo que, sin embargo, presentaba unas condiciones laborales claramente marcadas por la precariedad: inestabilidad, temporalidad y parcialidad (por encima del 30% en ambos indicadores, con especial impacto en las mujeres -34% de temporalidad y 43% de parcialidad en el 4T de 2021), insuficientes políticas formativas, salarios por debajo de la media (1.119€ frente a 2.039€ en 2020). Una realidad que desincentiva la incorporación y/o continuidad en esta actividad, y que es objetivamente un sector en el que la reciente Reforma laboral tiene mayor potencialidad para generar cambios estructurales.

## Indicadores 2021 de la actividad económica del Turismo

2021 finaliza con un incremento del 74,85% en la cifra de visitantes con respecto al año anterior; del 86,86% en pernoctaciones y del 46,63% en el empleo. Si lo comparamos con el año 2019 observamos que aún estamos lejos de aquellas cifras en cómputo anual (mucho más cerca en el periodo estival), porque la cifra de visitantes está aún en un 44,35% menos, aunque en mucha mayor medida a nivel del turismo extranjero.



Los indicadores de rentabilidad del sector hotelero también se incrementan: La facturación media diaria de los hoteles por cada habitación ocupada (ADR) ha sido de 93,50€ (14,50% por encima de 2020) y el ingreso medio por habitación disponible (RevPAR) ha alcanzado los 45,60€, un 43,49% más que el año anterior.

## Datos afiliación a la SS Dic2021 y EPA 4º trimestre 2021

Al cierre de 2021 la Hostelería tenía 1.517.075 personas en alta, 183.583 por encima (+13,77%) que a 31/12/2020 -1.333.491-, aunque aún por debajo de las 1.581.418 personas al cierre de 2019. El impacto de la crisis sanitaria sobre el empleo en el sector se ha podido modular gracias a los ERTes impulsados desde el Diálogo Social, permitiendo afrontar la recuperación sin haber experimentado una destrucción estructural de empleo mucho mayor.

En paralelo, el análisis de la EPA nos muestra que la pandemia ha empeorado los niveles de precarización del sector en términos de temporalidad (34% en el 4º trimestre de 2021) y, muy especialmente, parcialidad (34% en el 4T 2021 frente al 30% en el 4T 2019).

Sin duda, la herramienta que más va a contribuir a reducir estos índices de precariedad debe ser la reciente Reforma Laboral, aprobada tras la convalidación en el Congreso el pasado 3 de Febrero del RD Ley 32/2021, que implica no solo cambios sustanciales en el marco normativo de la contratación (apuesta por el contrato indefinido, limitación y causalización de la temporalidad, potenciación del contrato fijo discontinuo, recuperación de equilibrios en la negociación colectiva, endurecimiento del marco de sanciones), sino todo un cambio de paradigma, que debe conllevar un cambio de mentalidad y de “costumbres” en el sector.

## Coyuntura y perspectivas ante la Semana Santa

Los datos de coyuntura turística de Enero-Febrero 2022 refuerzan la evolución positiva de la segunda parte de 2021, con cifras de visitantes ya solo un 21% por debajo de las de 2019. En paralelo, las reservas de vuelos para viajar a España en Semana Santa se sitúan solo un 13% por debajo de 2019, según datos presentados el 1 de Abril por el Mincotur, y las reservas hoteleras se sitúan en el 106,43% de las de de 2019, según SiteMinder.

En relación al empleo en la Hostelería, las cifras a 31/03/2022 lo sitúan en 1.549.605 (1.230.810 en régimen general), aún algo por debajo de la cifra a 31/03/2019 (1.572.984) pero con un incremento del 25% en régimen general respecto a Marzo 2021.

En Marzo 2022 las personas afectadas por ERTes en Hostelería son 31.114: 13.141 en Alojamiento y 17.973 en Restauración, un 5,1% y 1,85% respectivamente de la afiliación media, frente a los porcentajes de Marzo 2021 (60% y 33%).

Aunque no disponemos aún de datos desagregados de la Hostelería, hay que reflejar que en los 3 primeros meses del año se han registrado 808.610 contratos indefinidos en los sectores de Servicios, de los que 274.654 han sido conversiones de temporales, una cifra record que evidencia el cambio normativo y de modelo que ya está provocando la Reforma laboral, y que debe ir aún más allá desde el consenso en la negociación colectiva.

## Situación de la Negociación Colectiva en Hostelería

La negociación colectiva en el sector de Hostelería se estructura desde el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) y 54 convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico y provincial, además de los convenios de la restauración moderna, de colectividades, Paradores y el Acuerdo Laboral de Hostelería de Ámbito Estatal, todos ellos abiertos.

Hay que destacar que desde 2012 se ha concretado en 30 provincias, que agrupan el 67,2% de las plantillas del sector y el 84,8% de las plantillas de la planta hotelera, cláusulas de aplicación del convenio provincial de Hostelería en caso de externalización.

Actualmente 496.572 personas (43,11%) tienen sus 14 convenios provinciales en vigor, mientras que 655.300 (56,89%) tienen sus 40 convenios provinciales en negociación, 22 de ellos desde hace más de un año, una situación que aboca al conflicto si no se desbloquea.

Como reto clave, a nivel del ALEH y de los diferentes convenios, la adaptación al nuevo marco normativo tras la Reforma laboral en materia de contratación, un reto que desde CCOO afrontamos con el objetivo clave de hacer efectiva la limitación de la temporalidad, la mejora sustancial de los niveles de parcialidad y la dignificación y desarrollo del contrato fijo discontinuo como mecanismo de conversión de la temporalidad endémica.

## Decálogo de ejes de actuación 2022 en la Hostelería

- 1.- Papel estratégico de la **negociación colectiva sectorial**.
- 2.- Dignificación de los **salarios** en la Hostelería.
- 3.- Actuación efectiva contra los niveles endémicos de **temporalidad**.
- 4.- Regulación del **contrato fijo discontinuo**.
- 5.- Limitación de las **externalizaciones** y aplicación del Convenio de Hostelería.
- 6.- Reducción de los niveles de **parcialidad**, especialmente femenina.
- 7.- Salud Laboral y PRL. Desarrollo **Protocolos Sanitarios ICTE**.
- 8.- Tenemos un Plan: **La Igualdad**. Desarrollo RD 901 y 902/2021.
- 9.- **Formación y recualificación**, ejes claves de un nuevo modelo. Tarjeta profesional.
- 10.- Apuesta por la sostenibilidad social y laboral. **Hoteles Laboralmente Responsables**.

## A modo de conclusión: ES EL MOMENTO

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

**Esa es nuestra apuesta. Esperamos que sea una apuesta compartida. Y si no es así, o en los ámbitos en que no se quiera compartir, concretaremos en unidad de acción con UGT y con las plantillas del sector, escaladas de movilizaciones a nivel global o territorial, con la Semana Santa y el verano como puntos calientes, exigiendo medidas contra la precariedad y el desbloqueo de la Negociación colectiva en Hostelería, además de utilizando todas las herramientas y mecanismos sancionadores que la reciente Reforma Laboral ha fijado. [Enlace a documento completo \(pinchar sobre imagen\)](#)**



**CCOO**  
servicios

**ANÁLISIS DE LA  
ACTIVIDAD DEL  
TURISMO EN  
ESPAÑA**

**AÑO 2021**