

Una aportación al debate sobre "Los nuevos horizontes para el empleo del Turismo"

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



JOSÉ MARÍA MARTÍNEZ LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL CCOO SERVICIOS

CCOO
servicios

INTRODUCCIÓN

Desde el estallido de la pandemia, en coherencia con nuestros posicionamientos y reflexiones previas, desde la Federación de Servicios de CCOO hemos incidido activamente en la necesidad de abordar una transición justa para la industria turística española, impulsando un plan estratégico que garantice su viabilidad presente y su sostenibilidad futura; sostenibilidad en su cuádruple acepción:

- económica
- social
- medioambiental, y también
- laboral

Los documentos propositivos, "[El Turismo tras el Covid-19](#)" y "[Turismo 20.20](#)", en los que nos reafirmamos y a los que nos remitimos, exponen nuestras propuestas para el desarrollo futuro del sector, aplicando los fondos europeos como motor de generación de un mayor valor añadido, impulsando:

- un turismo de proximidad,
- las inversiones en digitalización, sobre todo para que coadyuven en el aumento del tamaño medio de las pymes,
- el respeto al territorio,
- el equilibrio social, económico y ambiental, y
- la generación de nuevos yacimientos de empleo de calidad y con garantías.

Desde CCOO Servicios apostamos por potenciar estas y otras líneas de actuación, contrarrestando con hechos y políticas la percepción cada vez más extendida de que el turismo es una industria de escaso valor añadido y bajo retorno para el desarrollo económico y social de las economías locales.

Reivindicamos para ello, **una apuesta integral por unos servicios turísticos de calidad** y como elemento directamente vinculado a ello exigimos una apuesta decidida por:

- la **calidad y la estabilidad del empleo**, corrigiendo la excesiva temporalidad y tiempo parcial, apostando por la contratación de empleo fijo, incluido el fijo discontinuo
- la **formación** en el sector y
- la **renovación generacional**

EL EMPLEO EN HOSTELERÍA DESPUÉS DE 1 AÑO DE CRISIS COVID19

Los datos de afiliación media en Seguridad Social¹ muestran que la Hostelería ha comenzado a reactivarse este mes de junio con el inicio de la temporada alta del turismo en España. **En estos momentos son más de 1.539.000 las afiliaciones en el sector:** 1.215.000 en el RG y otras 324.000 en el REA.

Así, mientras que en junio 2020 con el inicio de la crisis Covid19 la comparación con los datos de junio 2019 dejaba 306.000 afiliaciones menos en el sector: -204.000 en restauración y -102.000 en alojamiento, este año se han registrado:

62.000

Afiliaciones más que en junio de 2020, 39.000 en restauración y 23.000 en alojamiento

130.000

Afiliaciones más que en mayo 2021

De modo que la hostelería ha sido el principal motor de la creación de empleo en este inicio de verano, gracias al avance de la vacunación y la relajación en la restricción de las medidas sanitarias que ha sido necesario adoptar para impedir el avance del virus.

¹ Cifras de afiliación media mensual RG y REA en junio 2019, 2020, 2021.

Pero a pesar de los buenos datos que nos deja junio 2021, en Hostelería la pandemia ha acabado con casi

244.000

Afiliaciones menos: -237.000 en el RG y casi -7.000 en el REA, de las que 165.000 se han perdido en los servicios de restauración y otras 79.000 en los de alojamiento

Lo que comporta que la actividad hostelera, que hasta entonces representaba un 10% de las afiliaciones totales al sistema de Seguridad Social, haya rebajado su peso específico hasta el 8% en el RG; o lo que es lo mismo, que se haya producido un descenso de más del 14% de la afiliación a la Seguridad Social registrada en Hostelería un año antes de la pandemia.

<u>Afiliación media mensual</u>	junio 2019		junio 2020		junio 2021	
	R.GRAL	R.E.A.	R.GRAL	R.E.A.	R.GRAL	R.E.A.
Servicios de alojamiento	368.330	20.760	267.233	20.259	289.339	21.024
Servicios de restauración	1.083.746	310.187	887.220	302.158	925.660	303.073
TOTAL HOSTELERÍA	1.452.076	330.946	1.154.452	322.417	1.214.999	324.098
TOTAL ACTIVIDADES	14.979.422	3.286.600	14.190.767	3.245.252	14.973.052	3.320.983

FUENTE: BBDD Afiliación media mensual TGSS

El análisis de estos datos a nivel territorial, muestra además que esta incipiente recuperación del sector ² se está desarrollando de un modo distinto en cada CCAA, de forma que Baleares, sobre todo, dependiente en mayor medida de un turismo internacional aún no recuperado, soporta el mayor impacto de la crisis Covid19, con una minoración de más de 37.000 afiliaciones en junio 2021 respecto a las cifras de antes de la pandemia, lo que supone el 25% de caída sobre su cifra de afiliación al sistema en junio 2019 (muy por encima de la reducción media a nivel nacional del 14%). Sin embargo, resulta esperanzador que sea también el territorio español donde más se ha notado el incremento de la afiliación este último mes de junio (aunque veremos cómo evoluciona tras el crecimiento de “la 5ª ola” y los anuncios de restricciones y cuarentenas tras los viajes a España desde Francia o Alemania).

² Promedio cifras afiliación media mensual RG y REA en los periodos enero a junio 2019, 2020, 2021.

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

En valor absoluto, Cataluña, con -45.000 y Andalucía con -39.000, se sitúan como las CCAA con un mayor impacto negativo sobre la pérdida total de 244mil afiliaciones entre junio 2021 y junio 2019.

AFILIACIÓN SEG.SOC. HOSTELERÍA

	2019	2020	2021	DIFERENCIA 2021-19	
ANDALUCIA	305.422	248.042	266.187	-39.235	-12,85%
ARAGÓN	39.944	34.722	34.906	-5.039	-12,61%
ASTURIAS	34.415	30.143	31.443	-2.972	-8,64%
BALEARES	150.706	103.829	113.297	-37.409	-24,82%
CANARIAS	143.576	129.238	120.146	-23.430	-16,32%
CANTABRIA	21.725	18.030	19.790	-1.935	-8,91%
C. Y LEÓN	75.750	65.328	66.250	-9.500	-12,54%
C. LA MANC	49.474	41.945	44.298	-5.177	-10,46%
CATALUÑA	297.987	238.600	252.820	-45.167	-15,16%
COM.VALENC	190.172	157.775	170.654	-19.518	-10,26%
EXTREMAD.	26.625	22.666	23.809	-2.816	-10,58%
GALICIA	82.372	70.735	71.582	-10.789	-13,10%
MADRID	220.547	187.975	195.790	-24.757	-11,23%
MURCIA	44.201	38.124	39.695	-4.506	-10,19%
NAVARRA	18.808	16.131	16.385	-2.423	-12,88%
PAÍS VASCO	67.166	61.121	59.602	-7.564	-11,26%
LA RIOJA	10.389	8.904	8.772	-1.617	-15,56%
CEUTA	1.897	1.760	1.778	-118	-6,22%
MELILLA	1.845	1.800	1.891	47	2,55%
TOTAL	1.783.022	1.476.868	1.539.095	-243.925	-13,68%

FUENTE: BBDD Afiliación media mensual TGSS

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

Además, si analizamos los datos de personas en situación de ERTE³, queda patente que en estos momentos el 43% de las personas afectadas son trabajadores y trabajadoras del sector de la hostelería. Así, de un total de 459.000 personas afectadas, 199.000 son del sector hostelero. Y es que mientras que la afectación es de un 3% sobre el conjunto de la actividad económica del país, en hostelería este índice es del 16%.

Pero de nuevo el análisis territorial muestra una incidencia diferente por CCAA, de manera que Canarias, referente también de una preponderante actividad turística, presenta un 12% de su afiliación total al sistema de Seguridad Social, como personas afectadas por ERTE, muy por encima de la media nacional del 3%; esto es, un 43% de los trabajadores y trabajadoras de la hostelería en Canarias, están afectados y afectadas por esta situación, frente a una media nacional del 16%; lo que se traduce en que el 62% del total de personas en ERTE en Canarias, trabajan en el sector de la hostelería.

	AFILIAC MEDIA RG Total activ.	AFILIAC MEDIA RG Hostelería	AFECTADxS por ERTE Total activ.	AFECTADx S por ERTE en Hostelería	% ERTE en Total activ	% ERTE en Hostelería	%ERTE Hostelería s/Total ERTE
ANDALUCIA	2.140.841	208.342	59.188	25.325	3%	12%	43%
ARAGÓN	453.205	25.442	8.831	3.983	2%	16%	45%
ASTURIAS	282.116	22.371	7.536	3.133	3%	14%	42%
BALEARES	411.370	100.219	21.712	8.463	5%	8%	39%
CANARIAS	620.239	104.037	71.643	44.274	12%	43%	62%
CANTABRIA	172.716	14.961	4.174	1.872	2%	13%	45%
C. Y LEÓN	702.184	46.217	17.493	7.479	2%	16%	43%
C. LA MANC	532.518	31.385	8.822	3.020	2%	10%	34%
CATALUÑA	2.834.141	199.710	91.660	37.310	3%	19%	41%
COM.VALENC	1.502.320	131.567	35.713	13.108	2%	10%	37%
EXTREMAD.	257.080	16.168	4.058	1.590	2%	10%	39%
GALICIA	761.133	49.783	19.292	8.064	3%	16%	42%

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

					3		
MADRID	2.756.062	168.235	77.305	27.050	3%	16%	35%
MURCIA	418.314	30.714	5.654	2.334	1%	8%	41%
NAVARRA	232.418	12.123	3.861	1.730	2%	14%	45%
PAÍS VASCO	760.884	44.525	18.925	9.210	2%	21%	49%
LA RIOJA	98.149	6.246	2.072	872	2%	14%	42%
CEUTA	18.279	1.425	529	141	3%	10%	27%
MELILLA	19.082	1.528	591	236	3%	15%	40%
TOTAL	14.973.052	1.214.999	459.059	199.194	3%	16%	43%

FUENTE: BBDD Afiliación media mensual TGSS

Por tanto, podemos concluir que la actividad hostelera, especialmente perjudicada por la crisis Covid19, ha dejado además un impacto aún más grave para determinados territorios cuya actividad económica estaba determinada por el turismo.

A esto hay que unirle los problemas previos del empleo en el sector. Caracterizado por la precariedad derivada de sus excesivas tasas de parcialidad y de temporalidad, así como de la elevada rotación de personal. Dicha rotación se acentúa, no sólo por el fuerte componente estacional, sino también por ser un nicho de empleo para personas jóvenes y con niveles bajos de cualificación, en las que no se realiza suficiente inversión formativa para sus plantillas; y la que se realiza termina perdiéndose por la escasa retención de talento.

Además, esta inestabilidad y discontinuidad en la percepción de rentas salariales que se traduce en falta de oportunidades de empleo estable y de calidad, hacen que el sistema de protección social y las prestaciones de Seguridad Social para todas aquellas personas que han perdido su empleo o se encuentran en estos momentos en situación de inactividad en el sector, no estén siendo suficientes para garantizarles unas condiciones de vida dignas.

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

Los datos de **ocupación⁴ de la Hostelería** muestran la siguiente fisonomía:



Frente a una distribución en la ocupación del conjunto de la economía del 54% de hombres y un 46% de mujeres.



Frente a un 12% y 13% respectivamente para el conjunto de la economía española.



Frente a un 7% y 3% respectivamente en el conjunto de la actividad económica

⁴ Datos de la EPA 1tr21 del INE.

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

Un 25% de los hombres y un 27% de las mujeres del sector de Hostelería, llevaban menos de 1 año en su puesto de trabajo al comienzo de la pandemia (frente a un 16% y 17% respectivamente en la media de la economía española).

Y además estos indicadores marcan un empeoramiento claro, más aún para las mujeres del sector, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

		% OCUPACIÓN				% EMPLEO A TIEMPO PARCIAL				% MENORES 30 AÑOS				% MENOS 1año EN EL PUESTO			
		HOST		TOTAL		HOST		TOTAL		HOST		TOTAL		HOST		TOTAL	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1tr19	total	851	729	8.872	10.599	289	133	2.162	739	186	124	1.215	1.407	240	176	1.584	1.767
	%	54	46	46	54	34	18	24	7	22	22	14	13	28	24	18	17
1tr20	total	815	764	9.020	10.661	268	133	2.112	736	181	192	1.238	1.433	216	193	1.558	1.691
	%	52	48	46	54	33	17	23	7	22	25	14	13	27	25	17	16
1tr21	total	647	585	8.822	10.385	227	130	2.004	692	120	143	1.134	1.295	108	91	1.326	1.412
	%	53	47	46	54	35	22	23	7	19	24	13	12	17	16	15	14
variac 2021-19	total	-204	-144	-50	-214	-62	-3	-158	-47	-66	19	-81	-112	-166	-122	-271	-432
	%	-24%	-20%	-1%	-2%	-21%	-2%	-7%	-6%	-35%	15%	-7%	-8%	-48%	-45%	-11%	-16%

Cifras total en miles de personas

Cifras % sobre ocupación total

Fuente: elaboración propia con datos EPA-INE series trimestrales 2019-2020-2021

Por lo tanto en el periodo 2019-2021 se constata que:



Hay un menor porcentaje de ocupación femenina en el sector: hay 204.000 mujeres menos (-24%) y 144.000 hombres menos (-20%), mientras que las cifras de ocupación en el conjunto de la economía se han reducido en menor cuantía (-1% = -50.000 mujeres; -2%= -214.000 hombres).



Hay mayores tasas de empleo a tiempo parcial en el sector y además, de las 158.000 mujeres con empleo a tiempo parcial que han perdido su ocupación desde 1tr2019 al 1tr2021, 62.000 eran del sector de la hostelería; mientras que de los 47.000 hombres con empleo a tiempo parcial que han perdido su ocupación en este periodo, solo 3.000 eran del sector hostelero.



El sector hostelero continúa generando oportunidades de empleo para los menores de 30 años, pero sólo para los hombres, que han visto aumentar su ocupación en el sector en 19.000 personas entre el 1tr2019 y el 1tr2021. Sin embargo entre las mujeres menores de 30 años el sector ha perdido 66.000 ocupadas.



El sector hostelero ha perdido en el último año más de la mitad de los ocupados en un puesto con antigüedad inferior al año: 216mil mujeres y 193mil hombres ocupados en hostelería, tenían menos de 1año de antigüedad en el 1tr20, al comienzo de la pandemia, con la consiguiente falta de cobertura por prestaciones sociales en situaciones de desempleo sobrevenidas por esta crisis sanitaria.

Pero quizá el problema esencial del empleo en el sector sea la excesiva temporalidad, con tasas superiores al 30%, aún más acusadas en el empleo femenino, que llegan incluso a superar el 40% en las campañas de verano.

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

ASALARIADXS <i>Miles de personas</i>	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	2020T3	2020T4	2021T1
Total act.económ.									
Hombres	8.536,6	8.708,2	8.787,8	8.761,6	8.627,3	8.108,5	8.458,4	8.419,8	8.325,3
Mujeres	7.821,1	7.980,1	8.002,2	8.084,5	7.932,8	7.418,3	7.649,6	7.821,8	7.778,9
Hostelería									
Hombres	552,0	617,9	680,1	611,3	588,4	492,5	541,5	461,3	429,6
Mujeres	710,0	807,3	837,7	770,6	685,5	576,1	634,4	554,0	527,9

ASALAR.CONTR. TEMPORAL <i>Miles de personas</i>	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	2020T3	2020T4	2021T1
Total act.económ.									
Hombres	2.162,7	2.220,7	2.263,3	2.185,1	2.056,3	1.692,5	1.933,3	1.919,0	1.824,7
Mujeres	2.071,0	2.179,0	2.213,1	2.212,8	2.086,2	1.778,1	1.960,3	2.081,7	2.007,4
Hostelería									
Hombres	177,7	199,2	249,5	196,6	177,6	108,8	169,2	118,6	94,2
Mujeres	249,8	302,1	344,0	283,9	214,3	142,6	203,1	143,0	130,4

% TEMPORALIDAD	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	2020T3	2020T4	2021T1
Total act.económ.									
Hombres	25%	26%	26%	25%	24%	21%	23%	23%	22%
Mujeres	26%	27%	28%	27%	26%	24%	26%	27%	26%
Hostelería									
Hombres	32%	32%	37%	32%	30%	22%	31%	26%	22%
Mujeres	35%	37%	41%	37%	31%	25%	32%	26%	25%

Fuente: INE – EPA series trimestrales

La figura del contrato fijo discontinuo tiene que jugar un papel más importante que el que tiene en la actualidad, pues a corregir este problema. Hay que reducir el empleo precario, que ha sido el primero en desaparecer con la pandemia, habiéndose **igualado la tasa de empleo temporal** en hostelería con la del conjunto de la economía en España; y que volverá a emerger con el reinicio de la actividad.

De igual manera, la información estadística sobre los salarios en el sector muestra que tanto las bases de cotización en Seguridad Social como los niveles de ganancia⁵ anual media, están muy por debajo de la media de la actividad económica global en España.

Así, la ganancia anual media de una trabajadora del sector supone el 62% de la media para el conjunto de la actividad económica en España, mientras que un hombre se sitúa en el 60%.

Pero además durante los últimos años desde la crisis económica de 2007, la ganancia anual media de las mujeres en España se ha incrementado un 15% en el conjunto y un 11% la de los hombres. Sin embargo, en el sector de la hostelería, esta mejora ha sido menor: un 8% en el caso de las mujeres y un 2% en el de los hombres.

Y este dato, aunque resulte positivo desde el punto de vista de reducción de la brecha de género en el sector de la Hostelería, tiene de nuevo efectos negativos porque continúa aumentando el diferencial con la ganancia media anual de la economía española, a pesar de que el turismo y con él la hostelería, sigan siendo en nuestro modelo productivo uno de los sectores primordiales en términos de empleo y PIB.

⁵ Fuente: estadísticas cifra de cotizantes y bases medias de cotización Seg.Social diciembre 2020.

⁶ Datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 publicada por el INE el 22 junio 2021.

⁷ El peso del turismo alcanzó los 154.487 millones de euros en 2019, lo que supuso el 12,4% del PIB. Las ramas características del turismo generaron 2,72 millones de puestos de trabajo, el 12,9% del empleo total. Fuente: INE – CSTE dic2020

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

	TOTAL ACTIVIDAD ECONÓMICA		HOSTELERÍA		Brecha de género		Brecha sectorial en hostelería	
	M	H	M	H	Total act ec	Hostelería	M	H
2008	18.910,62	24.203,33	12.404,49 ⁵	15.885,32	-28%	-28%	-34% ⁶	-34%
2009	19.502,02	25.001,05	12.518,34	15.940,32	-28%	-27%	-36%	-36%
2010	19.735,22	25.479,74	12.825,48	16.891,74	-29%	-32%	-35%	-34%
2011	19.767,59	25.667,89	12.645,88	16.216,70	-30%	-28%	-36%	-37%
2012	19.537,33	25.682,05	12.694,16	15.518,31	-31%	-22%	-35%	-40%
2013	19.514,58	25.675,17	12.536,29	15.552,49	-32%	-24%	-36%	-39%
2014	19.744,82	25.727,24	12.311,78	15.368,45	-30%	-25%	-38%	-40%
2015	20.051,58	25.992,76	12.563,08	15.751,27	-30%	-25%	-37%	-39%
2016	20.131,41	25.924,43	12.608,92	15.907,90	-29%	-26%	-37%	-39%
2017	20.607,85	26.391,84	13.161,33	16.138,88	-28%	-23%	-36%	-39%
2018	21.011,89	26.738,19	12.808,88	16.271,82	-27%	-27%	-39%	-39%
2019	21.682,02	26.934,38	13.410,37	16.134,55	-24%	-20%	-38%	-40%
V a r i a c i ó n 2019-2008	15%	11%	8%	2%	-13%	-28%	11%	17%

Fuente: Elaboración propia con datos INE - EAES 2019

De esta forma, mientras que la **brecha salarial de género se sitúa en Hostelería en un 20%** (24% en el conjunto de actividades de la economía), la brecha salarial del sector respecto al conjunto de actividades, se sitúa en un 40% para los hombres y un 38% para las mujeres (34% para ambos en 2008).

Esto muestra que la recuperación económica del sector hostelero tras la crisis de 2007 se está sosteniendo sobre la base de generar empleo precario, peor remunerado respecto al resto de la economía española.

En el mismo sentido, los datos de Seguridad⁸ Social indican que las bases medias de cotización se sitúan en el 62% de la media nacional para el sector hostelero:

Hostelería

 **1.128 € al mes**

 **1.317 € al mes**

Conjunto Economía

 **1.812 € al mes**

 **2.114 € al mes**

Con una diferencia sustancial entre los subsectores de los:

Servicios de Alojamiento

 **1.608 € al mes**

 **1.917 € al mes**

Restauración

 **1.017 € al mes**

 **1.086 € al mes**

Siendo en este último subsector donde las condiciones retributivas son peores para ambos géneros.

⁸ Fuente: Seg Soc Informe de cotización diciembre 2020.

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

	MUJERES				HOMBRES				Total			
	Cotizantes	% S/TOTAL	Base media cotizac.	% S/TOTAL	Cotizantes	% S/TOTAL	Base media cotizac.	% S/TOTAL	Cotizantes	% S/TOTAL	Base media cotizac.	% S/TOTAL
ACTIV EC TOTAL	6.920.044		1.812		7.534.806		2.114		14.454.850		1.969	
HOSTELERÍA	561.534	8%	1.128	62%	464.876	6%	1.317	62%	1.026.410	7%	1.214	62%
Serv. alojamiento	106.054	2%	1.608	89%	90.537	1%	1.917	91%	196.591	1%	1.751	89%
Serv. restauración	455.480	7%	1.017	56%	374.339	5%	1.172	55%	829.819	6%	1.087	55%

Fuente: BBDD Estadísticas cotizares y bases medias TGSS

Además, la estacionalidad de la oferta hostelera y el aumento de la carga de trabajo en los meses de verano, hace que los trabajadores y trabajadoras del sector tengan que realizar horas extraordinarias, pero la crisis Covid19 también ha disminuido el valor retributivo de las mismas según los últimos datos ofrecidos por el INE.

Se vuelve a constatar así el empeoramiento de las condiciones de trabajo en el sector, pues:

- mientras que en la media de las actividades industriales, construcción y el conjunto de los servicios, el valor de la hora extra se ha incrementado un 5% en el último año,
- en hostelería se ha devaluado un 6%.

9

En consecuencia, **actualmente una hora extra en hostelería ha perdido 5 puntos sobre su valor un año respecto a la media**, rompiendo la trayectoria positiva de subida que mostraba este parámetro antes de la pandemia.

	2019T 1	2019T 2	2019T 3	2019T 4	2020T 1	2020T 2	2020T 3	2020T 4	2021T 1
Industria, construcción y servicios	16,34	15,82	15,36	16,12	16,69	17,96	16,49	17,43	17,46
Hostelería	7,94	8,87	8,63	8,58	8,55	8,63	9,14	9,25	8,06
% cte hora/extra Hostelería/total	49%	56%	56%	53%	51%	48%	55%	53%	46%

Fuente: elaboración propia datos INE - ETCL 1tr21

⁹ ETCL 1tr2021 publicada por el INE el 17 junio 2021.

Y es que la evolución del coste laboral en el sector durante el año de pandemia ha hecho disminuir sustancialmente la retribución de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Así, mientras que

- el coste laboral total se incrementa en el 1tr2021 un 1,4% en la media nacional,
 - en los servicios de alojamiento desciende un 52,7% y
 - en los de restauración un 20%,
- pero este descenso alcanzó el 61,4% y 49,4% respectivamente al iniciarse la pandemia, mientras que el retroceso de la media fue un 5%.

Es decir, **en estos momentos el coste salarial ordinario se sitúa en 1.712€ de media, mientras que en hostelería es solo un tercio:**

- 647€ en servicios de alojamiento y 669€ en servicios de restauración.

Por otra parte, el coste de las percepciones no salariales, que se incrementa un 10% en la media durante el último año (producto en gran parte de las indemnizaciones por despido), aumenta un 47,5% en los servicios de restauración, mostrando la importante pérdida de empleo del sector.

ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

	2019T1	2020T1	2020T2	% variac trim	2020T3	2020T4	2021T1	% variac anl
Media industria, construcción y servicios								
Coste laboral total (1+2)	2.550,27	2.570,32	2.442,91	-5,0%	2.525,41	2.752,26	2.605,61	1,4%
1. Coste salarial total	1.876,19	1.889,78	1.804,08	-4,5%	1.859,12	2.061,32	1.907,82	1,0%
Coste salarial ordinario	1.679,81	1.694,25	1.498,01	-11,6%	1.689,45	1.691,91	1.712,55	1,1%
2. Otros costes	674,08	680,54	638,83	-6,1%	666,29	690,94	697,79	2,5%
Cte percepc no salariales	69,61	67,39	75,74	12,4%	66,02	72,76	74,12	10,0%
Cte por cotizac obligat	615,64	623,82	574,75	-7,9%	612,15	634,57	634,09	1,6%
Subv y bonific de S.Soc.	11,18	10,66	11,67	9,5%	11,87	16,38	10,42	-2,3%

CNAE 55 Servicios de alojamiento

Coste laboral total (1+2)	2.227,36	2.124,87	819,19	-61,4%	1.402,89	1.274,68	1.006,08	-52,7%
1. Coste salarial total	1.627,82	1.556,73	522,12	-66,5%	989,82	919,78	691,52	-55,6%
Coste salarial ordinario	1.508,46	1.403,84	422,11	-69,9%	911,47	749,56	647,49	-53,9%
2. Otros costes	599,54	568,14	297,07	-47,7%	413,07	354,90	314,56	-44,6%
Cte percepc no salariales	58,26	55,34	52,19	-5,7%	43,35	83,80	57,78	4,4%
Cte por cotizac obligat	565,55	536,21	267,25	-50,2%	416,52	293,38	264,00	-50,8%
Subv y bonific de S.Soc.	24,27	23,41	22,38	-4,4%	46,80	22,28	7,23	-69,1%

CNAE 56 Servicios de restauración

Coste laboral total (1+2)	1.341,18	1.229,58	622,39	-49,4%	1.156,67	1.076,54	983,55	-20,0%
1. Coste salarial total	974,27	885,82	409,20	-53,8%	862,38	752,95	684,68	-22,7%
Coste salarial ordinario	952,69	857,52	377,34	-56,0%	835,08	714,41	669,03	-22,0%
2. Otros costes	366,91	343,76	213,19	-38,0%	294,29	323,59	298,87	-13,1%
Cte percepc no salariales	33,96	38,64	38,39	-0,6%	31,78	37,04	57,00	47,5%
Cte por cotizac obligat	340,73	311,24	181,94	-41,5%	269,27	296,16	247,76	-20,4%
Subv y bonific de S.Soc.	7,78	6,12	7,15	16,8%	6,76	9,61	5,89	-3,8%

Fuente: elaboración propia datos INE - ETCL 1tr21

En el último año, las trabajadoras y trabajadores de la Hostelería en España han sufrido especialmente las consecuencias de la inactividad derivada de la crisis sanitaria. El mecanismo de protección del empleo articulado a través de los ERTE no ha respondido de igual forma, en cuanto a protección de rentas, que en otros sectores de actividad. En primer lugar, por el mayor grado de afectación en cantidad de personas y periodos más largos de inactividad; pero también porque las bases de cotización de los salarios en la Hostelería, al estar muy por debajo de la media del conjunto de la economía española, han derivado en prestaciones mucho más reducidas. Los datos basados en la encuesta de salarios, cruzados con el de horas extras pagadas y no pagadas y los datos el de cotizaciones, llevan también a inferir que hay otro problema, sobre todo en el subsector de Servicios de Restauración, el pago en B, la jornada prolongada no remunerada y el componente de “propinas”. Si no, no se entendería la discrepancia tan grande entre las percepciones en periodos de actividad normal y el de cobertura sólo con prestaciones derivadas de los ERTEs.

Asimismo, de nuevo se constata un inicio de reactivación del sector tras la pandemia de la Covid19, basado otra vez en el ajuste salarial como instrumento de optimización de las cuentas de resultados.

CONCLUSIONES

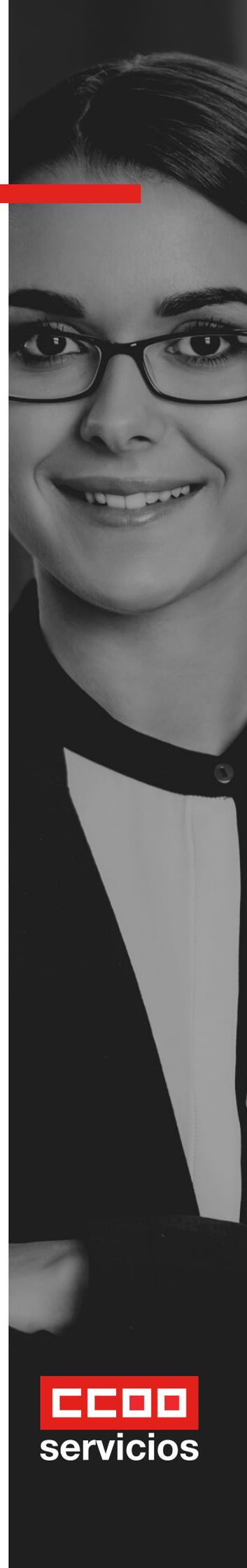
Tras esta valoración de los últimos datos de empleo en el sector hostelero en nuestro país, desde CCOO Servicios creemos que es necesario **priorizar la creación de empleo de calidad** como eje central de un modelo turístico moderno y renovado, acometiendo medidas específicas y la derogación de los aspectos más lesivos de la Reforma Laboral:

- Para actuar sobre la precariedad laboral y el fraude en la contratación.
- Para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras del sector.
- Para impulsar planes basados en un análisis exhaustivo del mercado de trabajo sectorial, que actúen significativamente sobre los niveles de temporalidad y parcialidad, y que lo hagan con perspectiva de género, en un sector con mano de obra femenina en su mayor parte.
- Que desarrollen y garanticen el cumplimiento de la legislación en materia de Igualdad, especialmente en lo relativo a la obligación de las empresas de dotarse de Planes de Igualdad negociados con la representación sindical, así como la normativa relativa a brecha salarial, conciliación, permisos de maternidad y paternidad, violencia de género y acoso sexual en el trabajo

A su vez cuando se cumple el 25 ANIVERSARIO DE LA FIRMA DEL **I Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería-ALEH apostamos por reforzarlo con nuevas materias laborales en la negociación** entre los agentes sociales y económicos, ya que consideramos un proyecto estratégico en las relaciones laborales en el conjunto de los subsectores de la Hostelería, que junto a la negociación colectiva sectorial son claves para modernizar las relaciones laborales, en la apuesta por el empleo de calidad en un sector estratégico de la economía española como es la Hostelería.

- Negociación colectiva a la que por cierto, debemos darle un impulso tras la pandemia, ya que hay 36 convenios provinciales y autonómicos vencidos (9 bloqueados ya en 2018 y 33 vencidos entre 2019 y 2020), frente a 14 que se hayan en vigor.

Igualmente consideramos que debe situarse como objetivo prioritario de país, incrementar el valor añadido de nuestra industria turística, **impulsando como ejes estratégicos el I+D+i+E+F (Investigación, Desarrollo, Innovación, Excelencia y Formación)**. La apuesta tecnológica, la adaptación de la promoción y gestión turística a las nuevas



tecnologías, la especialización inteligente, el desarrollo de infraestructuras digitales en los diferentes ámbitos de la actividad turística, la gestión digital de los flujos de viajes y de turistas, o el uso de las herramientas digitales para el fomento de la confianza de los turistas, son algunas de las líneas de trabajo a desarrollar.

Se trata, en definitiva, de establecer una **estrategia integral**

- **por un ecosistema turístico sostenible, innovador y resiliente** en su ámbito de actuación,
- **minimizando la estacionalidad**
 - mediante el impulso de la diversificación y la diferenciación turística,
 - la complementariedad de destinos y alternativas de transporte, apostando por la movilidad sostenible, además de
 - diseñar y poner en marcha a nivel autonómico, provincial y local, planes de choque contra la estacionalidad que incluyan
 - programas de turismo social (no sólo limitados al segmento de personas mayores), así como
 - la ampliación de segmentos con alto valor añadido como el Turismo MICE o de negocios.

- y **potenciando además**
 - **el concepto de destino seguro**
 - **y la gestión eficiente**

En esta coyuntura, pero también como garantía de sostenibilidad futura, cobra especial relevancia garantizar la Seguridad y la Salud en nuestros destinos turísticos; **que la marca turística “España” se asocie con el concepto de “destino seguro”**.

Para ello, desde CCOO Servicios exigimos al conjunto de administraciones públicas un compromiso expreso para velar por el cumplimiento de las Guías Sanitarias sectoriales de MINCOTUR. Haciendo un seguimiento y adaptación continua, con participación sindical a nivel institucional, sectorial y de empresa, a fin de mantener la reputación de los destinos turísticos españoles como destinos seguros a corto, medio y largo plazo, respondiendo así al requerimiento de garantías y confianza por parte de los potenciales turistas.

Bajo este enfoque, desde CCOO Servicios apostamos también por **el desarrollo efectivo de 2 proyectos estratégicos** en el sector de la Hostelería que hemos impulsado y concretado antes de la pandemia:

- la puesta en marcha del Plan piloto de 220 personas de distintas categorías, en 5 comunidades autónomas con la certificación [“Tarjeta profesional de Hostelería”](#) y



ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA 2019-2021: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

- el proyecto [“Hoteles Justos Laboralmente Responsables”](#) que pretendemos impulsar en el año 2021.

La inclusión, a propuesta de CCOO Servicios, de la Tarjeta profesional de Hostelería en el Plan Estratégico de Turismo aprobado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, debe garantizar el necesario soporte económico, político y de coordinación del conjunto de las administraciones implicadas, y con ello generar las condiciones adecuadas para que desde CCOO Servicios dinamicemos y hagamos realidad una reivindicación estratégica que viene forjándose desde hace ya muchos años.

Igualmente, la dotación presupuestaria para el proyecto “Hoteles Justos. Laboralmente Responsables”, sobre la base del protocolo de convenio firmado por la Secretaría de Estado de Turismo, la Universidad de Málaga, UGT y CCOO, debe permitir el desarrollo efectivo de un proyecto de medición de indicadores que entronca directamente con criterios de RSE y con el reto necesario de la sostenibilidad futura del sector turístico. Un proyecto en el que desde CCOO apostamos por la incorporación de las asociaciones empresariales a su implantación y desarrollo, para que entre todas y todos, los objetivos marcados sean pronto alcanzados en el conjunto de los establecimientos de la Hostelería de nuestro país.

