

---

## ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DEL TURISMO EN ESPAÑA

---

### INTRODUCCIÓN

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

## INTRODUCCIÓN

---

### **La importancia del turismo y el cumplimiento del *Código ético mundial para el turismo***

El turismo representa año tras año una parte mayor del PIB total de la economía española. Así, en 2018 el turismo contribuyó globalmente con una aportación de 178 mil millones de euros al PIB español, lo que representa el 14,6% del mismo y supone un crecimiento del 2,4% sobre las cifras del año anterior; o medido en términos de empleo, el turismo sumó en 2018 más de 2,8 millones de trabajadores en España, lo que supone un 14,7% del empleo total de nuestro país.

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

A partir de este marco creado por el Código Ético Mundial para el Turismo, desde CCOO Servicios establecemos una propuesta de actuación para el sector turístico, un sector productivo constituido por actividades económicas muy heterogéneas (alojamiento, restauración, transporte...), que está integrado mayoritariamente por un tejido empresarial conformado por pequeñas empresas y que se encuentra sometido a una demanda estacional irregular que condiciona inexorablemente la gestión de las personas que trabajan en él.

Estos condicionantes hacen que el sector se perciba por la sociedad como un mercado de trabajo con un elevado índice de rotación de personal, que genera un empleo precario y al que acuden mayoritariamente trabajadores, de forma transitoria y a veces con escasa formación, que conciben el empleo en turismo solamente como un puente hacia el trabajo en otros sectores productivos y que muestran cierto grado de insatisfacción en el desempeño del trabajo. Se perciben unas relativamente duras condiciones laborales respecto a las jornadas de trabajo y las condiciones de remuneración y un desprestigio social del sector, a pesar de su importancia macroeconómica en España.

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

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

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

En estos momentos en los que la actividad económica del sector muestra que la crisis va quedando atrás, ofreciendo datos de rentabilidad y de generación de empleo que evolucionan en sendas alcistas, es necesario que el sector mejore su imagen como empleador para conseguir avanzar en la estabilidad del empleo, mejorar la cualificación de las personas que trabajan en él y fijar unas condiciones laborales adecuadas para la externalización de actividades en el marco de la negociación colectiva como parte del diálogo social, para evitar situaciones de conflictividad laboral como las vividas en los últimos tiempos con el colectivo de las camareras de pisos, y en general en la negociación colectiva sectorial.

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

Esta propuesta la hemos planteando en Comisión Paritaria del Acuerdo Laboral de Hostelería de Ámbito Estatal (ALEH), con el rechazo de las patronales del sector al día de hoy, pero CCOO vamos a seguir planteándola este año 2020 en el que tenemos que negociar un nuevo ALEH. Es también un planteamiento que CCOO está haciendo en las plataformas de la negociación colectiva sectorial, en los convenios sectoriales y de ámbitos provinciales y autonómicos, con cierto éxito, como podemos comprobar en el apartado de la negociación colectiva recogido en este informe; así como a nivel institucional, para que el nuevo gobierno

modifique la reforma laboral del año 2012: entre otras cuestiones, la prevalencia de los convenios sectoriales por encima de los convenios de empresas.

A pesar del avance en la disminución de la Temporalidad, debemos perseguir que el crecimiento del número de contratos del sector vaya de la mano de una disminución tanto de la Temporalidad como del tiempo parcial involuntario, en muchos casos en fraude ley, cuya única consecuencia es el aumento de la precariedad. Por ello es necesario apostar por la formación y la cualificación profesional de los y las trabajadoras, tanto en sus periodos de actividad como en los de inactividad.

### **La apuesta por la estabilidad en el empleo y la importancia de la formación**

Como ya venimos señalando en informes anteriores con relación a la Temporalidad, cuando la contratación laboral se realiza bajo la modalidad de fijo-discontinuo (durante el tiempo que dura la actividad el trabajador tiene un contrato fijo y en los meses de inactividad cobra la prestación por desempleo) hay que recordar que este personal puede participar en la misma formación a la que acceden el resto de los y las trabajadoras ocupadas, (cuando la haya) tanto de oferta como la programada por las empresas en sus periodos de ocupación (como cualquier otro asalariado) y en los de no ocupación.

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

No es por casualidad que los y las trabajadoras Temporales, además, realicen menos formación que los fijos; aspecto que en el caso de las mujeres, con una tasa de Temporalidad superior a la de los hombres, supone aún un mayor problema en la calidad del empleo.

Otro aspecto a contemplar desde la formación (y relacionado con el punto anterior) es la necesidad de abordar la perspectiva de género de forma transversal, por un lado, y específica, por otro. Transversal, porque debe filtrarse en toda la formación que se imparta, independientemente de su temática, integrando el principio de igualdad en los contenidos formativos; específica, porque es fundamental impartir formación sobre contenidos diferenciados.

## Certificación profesional. Tarjeta de competencias profesionales de Hostelería y Turismo

Desde CCOO llevamos años luchando porque los y las profesionales del sector puedan certificar su formación y experiencia profesional. Durante el pasado año, hemos estado colaborando en un proyecto piloto dirigido por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal para el diseño y puesta en marcha de la tarjeta profesional Hostelería y Turismo. La jornada técnica explicativa se realizará el 28 de enero de 2020. Los informes y productos definitivos estarán disponibles a principios del mes siguiente.

En la normativa actual, tanto la Cuenta de Formación como el procedimiento para la Acreditación, Reconocimiento y Evaluación de las Competencias Profesionales obtenidas por experiencia laboral, están vinculados exclusivamente a las competencias recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad. Este sector demanda un instrumento que permita transparentar las competencias profesionales no acreditadas que tienen los trabajadores y trabajadoras, muchas de ellas no incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como las competencias adquiridas a través de las acciones de formación para ocupados de las iniciativas de oferta y demanda financiadas por el sistema de formación profesional, muchas de ellas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE.

El proyecto versa sobre esta cuestión en las categorías profesionales de recepcionista, cocinero/a, ayudante de cocina, camarero/a, ayudante de camarero/a y camarero/a pisos. Han participado un total de 220 personas de las comunidades de autónomas de Asturias, Aragón, Andalucía, Canarias y Madrid. Dada la importancia del proyecto nuestra participación ha sido intensa, tanto en el diseño como en el seguimiento y evaluación del mismo. Se han realizado validaciones de productos, contactos para entrevistas, participación en grupos de discusión, visitas a los cursos de formación de la experiencia piloto, participación en el proceso de tramitación de la tarjeta al colectivo piloto... Tenemos por delante el año 2020 para analizar, evaluar e impulsar este proyecto en el conjunto del sector.

## 1. INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL TURISMO

Este ha sido un excelente año turístico, a pesar de las turbulencias políticas como el proceso soberanista de Cataluña, la quiebra de Thomas Cook o el *Brexit* del Reino Unido, o la recuperación de los mercados competidores del turismo en España. De acuerdo con estos datos podemos afirmar que año tras año España sigue aumentando el número de turistas que nos visitan, la cifra de pernoctaciones, de ocupaciones, la rentabilidad del sector hotelero y las cifras de empleo.

En el año 2019 se han registrado las cifras de actividad más elevadas desde 1999, año en que el INE comenzó a analizar estadísticamente este sector de actividad. Podemos afirmar que todos los indicadores de actividad continúan en alza con respecto a los datos de 2018: crecimiento del 3,12% en cifra de viajeros, +0,92% en número de pernoctaciones y +2,52% en el volumen de empleo.

COYUNTURA TURÍSTICA AÑO 2018-2019										
AÑO	VISITANTES			PERNOCTACIONES			NÚMERO	NÚMERO	NÚMERO	PERSONAL
	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	ESTABL.	HABITAC	PLAZAS	EMPLEADO
2018	105.311.460	51.165.710	54.145.750	339.980.933	116.499.749	223.481.184	14.741	720.006	1.498.211	214.380
2019	108.596.569	52.673.233	55.923.336	343.119.085	119.486.009	223.633.076	14.819	725.624	1.515.612	219.784
DIFERENCIA	3.285.109	1.507.523	1.777.586	3.138.152	2.986.260	151.892	78	5.619	17.401	5.404
PORCENTAJE	3,12%	2,95%	3,28%	0,92%	2,56%	0,07%	0,53%	0,78%	1,16%	2,52%

Fuente: I.N.E

Analizando la rentabilidad del sector hotelero se comprueba un aumento de la misma durante el año 2019 respecto a las cifras del año anterior. Así, la facturación media diaria de los hoteles por cada habitación ocupada (ADR) ha sido de 91,00€, con una subida del 2,16% con respecto al año anterior, y el ingreso medio por habitación disponible (RevPAR) ha alcanzado los 61,20€, un 3,29% más que hace un año.

INDICADORES DE RENTABILIDAD							
ADR				RevPar			
2018	2019	DIFER.	%	2018	2019	DIFER.	%
89,08	91,00	1,92	2,16%	59,25	61,20	1,95	3,29%

Fuente: I.N.E.

Durante los 12 primeros meses de 2019 el gasto total de los turistas internacionales ha aumentado un 2,8% respecto al mismo periodo del año anterior, alcanzando los 92,3 millones de euros<sup>1</sup>. Los principales países emisores de turistas, de acuerdo con el nivel de gasto que realizan, son Reino Unido (con el 19,49% del total), Alemania (12,70%), Francia (8,23%) y el conjunto de países nórdicos –Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia– (7,36%). Sin embargo, el gasto de los turistas residentes en Reino Unido disminuye un 6,2% en tasa anual, y el de los de Alemania, un 1,2%. Por el contrario, el de los de países nórdicos un 1,5%. En los 12 primeros meses de 2019 las comunidades autónomas de destino principal con mayor gasto acumulado son Cataluña (con el 23,11% del total), Canarias (18,28%) e Illes Balears (16,2%).

---

<sup>1</sup> Fuente: INE. Encuesta de gastos turístico.

## 2. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA Y EL TURISMO EN ESPAÑA

Analizando los datos de afiliación a la Seguridad Social de la hostelería en España, vemos que ésta ha tenido un incremento de 47.860 empleos con respecto al año anterior (+3,12%). En el año 2018 eran 1.533.559 las personas que trabajaban en conjunto en hostelería; en el año 2019 han sido 1.581.418 personas. El mayor incremento de empleo ha correspondido al régimen general, con 45.565 afiliados/as más (+3,75%); por su parte el régimen de autónomos ha incrementado su afiliación en 2.294 personas (+0,72%). La mayoría del empleo se ha creado en el subsector de bares, cafeterías, restaurantes, chiringuitos, salas de fiesta y discotecas. Es muy significativa la generación de empleo gracias a la bonanza de la industria turística.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL HOSTELERÍA (DICIEMBRE 2018-2019)											
2018			2019			DIFERENCIA					
R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	GRAL	%	AUT	%	TOTAL	%
1.213.918	319.641	1.533.559	1.259.483	321.935	1.581.418	45.565	3,75%	2.294	0,72%	47.860	3,12%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

### Datos EPA en HOSTELERÍA 3er trimestre 2019 (Total España)

A falta de los datos de la EPA para el 4º trimestre del 2019 que publicará el INE a finales de enero 2020, se han analizado los datos del 3er trimestre. A simple vista las cifras son bastante buenas, sobre todo si se comparan con las de igual periodo de años anteriores, donde la destrucción de empleo era la tónica general. Un estudio pormenorizado de los mismos nos demuestra que la creación de empleo que se viene produciendo tiene una cara netamente femenina y una precarización del mismo.

Efectivamente, si nos atenemos única y exclusivamente a los números, el sector de la hostelería ha tenido un incremento de 15.047 empleos en este 3er trimestre con respecto al mismo periodo del año anterior (+1,01%). En el año 2018 eran 1.493.016 las personas que trabajaban en conjunto en hostelería; en el tercer trimestre del año 2019 son 1.508.063.

DATOS EPA 3º TRIMESTRE 2018-2019 ESPAÑA											
Año	CONT. INDEFINIDO		60,98%	CONT. TEMPORAL		39,02%	TOTAL				
	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		TOTAL
2018	718.010	158.407	876.417	380.491	236.108	616.599	1.098.501	73,58%	394.515	26,42%	1.493.016
2019	743.884	175.729	919.613	365.200	223.250	588.450	1.109.084	73,54%	398.978	26,46%	1.508.063
DIFER.	25.875	17.321	43.196	-15.291	-12.858	-28.149	10.584		4.463		15.047
%	3,60%	10,93%	4,93%	-4,02%	-5,45%	-4,57%	0,96%		1,13%		1,01%

Fuente: INE. EPA

En este mismo cuadro también podemos observar que el contrato indefinido ha subido un 4,93% (+43.196 empleos ) aunque este incremento ha sido mayor en el tiempo parcial (+10,93%) que en el contrato indefinido a tiempo completo (3,60%). Por su parte el contrato Temporal ha tenido un descenso del 4,57%, lo que se traduce en 28.149 personas menos trabajando con este tipo de contrato; dentro de los contratos Temporales, los de tiempo completo ha descendido un 4,02% y los de tiempo parcial un 5,45%. Pero a pesar del retroceso de la contratación Temporal, aún representa un 39,02% en la jornada a tiempo completo y un 26,46% a tiempo parcial.

Entendemos que este “cambio” de contratos Temporales a indefinidos se debe a la continua denuncia que desde **CCOO** venimos realizando durante muchos años en todos los ámbitos; tanto en los de la negociación colectiva como en las Inspecciones Provinciales de Trabajo, donde hemos acreditado ampliamente el abuso que los empresarios estaban haciendo de este tipo de contratos fraudulentos, haciendo a los trabajadores contratos de 2 ó 4 horas mientras que ellos realizaban jornadas de 10 y 12 horas diarias, y “encadenado” contratos Temporales... A pesar del avance, esto no deja de ser la punta del “iceberg” del problema.

Es verdad que en los últimos tiempos hay mayor conciencia a nivel general, sobre todo desde que el Gobierno envió cartas a aquellas empresas en las que se había detectado un elevado grado de eventualidad y parcialidad en el empleo, y donde además se estaban realizando jornadas mayores que las estipuladas en los contratos de trabajo. Sin duda alguna, otro elemento que ha contribuido a poner de manifiesto el problema y modificar la mala praxis ha sido la puesta en marcha del decreto ley de registro de jornada<sup>2</sup>.

Pero a pesar de la mejoría en los índices de estabilidad y de jornada a tiempo completo, sigue habiendo pocos Inspectores de Trabajo y medios para que estos puedan atajar este mal endémico existente en el sector de la hostelería. Además, haría falta ya que se derogasen ya las

<sup>2</sup> Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

reformas laborales que en gran parte son las culpables de la precariedad laboral que tienen que soportar actualmente las trabajadoras y trabajadores del sector.

Año	HOMBRES					MUJERES				
	INDEF.	TEMP.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	T. COMP.	T. PARC.	TOTAL
3º Tr.2018	402.293	270.536	536.687	136.142	<b>672.829</b>	474.125	346.062	561.814	258.373	<b>820.187</b>
3º Tr.2019	430.150	247.642	551.686	126.106	<b>677.792</b>	489.463	340.808	557.399	272.872	<b>830.271</b>
DIFERENC.	<b>27.858</b>	<b>-22.895</b>	<b>14.999</b>	<b>-10.036</b>	<b>4.963</b>	<b>15.338</b>	<b>-5.254</b>	<b>-4.415</b>	<b>14.499</b>	<b>10.084</b>
%	<b>6,92%</b>	<b>-8,46%</b>	<b>2,79%</b>	<b>-7,37%</b>	<b>0,74%</b>	<b>3,23%</b>	<b>-1,52%</b>	<b>-0,79%</b>	<b>5,61%</b>	<b>1,23%</b>

Fuente: INE. EPA

Como hemos dicho anteriormente, el incremento de empleo en este 3er trimestre tiene una cara netamente femenina. Así, mientras las mujeres han incrementado su presencia en este sector en 10.084 personas con respecto al mismo trimestre del año anterior (+1,23%), los hombres lo han hecho en menos de la mitad, siendo 4.963 los nuevos incorporados a este sector (+0,74%). No obstante, el incremento de empleo femenino viene caracterizado por una notable precariedad del mismo. Como podemos observar, el contrato a tiempo parcial gana terreno en detrimento del contrato a tiempo completo. Se han destruido 4.415 contratos de tiempo completo y se han incrementado en 14.499 los de tiempo parcial.

Sin embargo, en el caso de los hombres ha ocurrido todo lo contrario y ha sido el contrato a tiempo completo el que más se ha utilizado durante este período de tiempo, incrementándose su cifra en 14.999, mientras que el número de personas con contrato a tiempo parcial se ha visto reducido en 10.036. Este mayor incremento de empleo femenino frente al masculino en este sector, entendemos que no se produce de forma fortuita o casual, sino que viene motivado por los bajos salarios existentes, lo cual provoca que los hombres busquen otros sectores mejor remunerados. No en vano, el último informe de Salarios publicado por el INE correspondiente al año 2018<sup>3</sup>, sitúa al sector de la hostelería como el segundo con salarios más bajos (1.235€ mensuales) teniendo sólo por detrás al del empleo del personal doméstico y actividades de los hogares.

<sup>3</sup> Fuente: INE. EPA 2018. Salario del empleo principal.

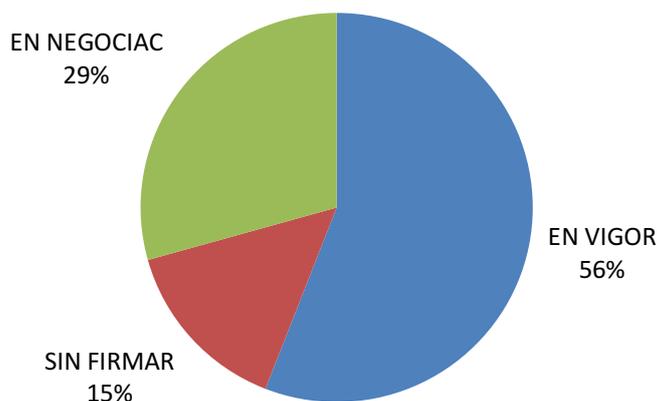
### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN HOSTELERÍA

Durante el año 2019, fruto de la negociación, y de la movilización en algunos casos, se han firmado los convenios provinciales de Albacete, Ciudad Real, Ourense, Lugo y Navarra.

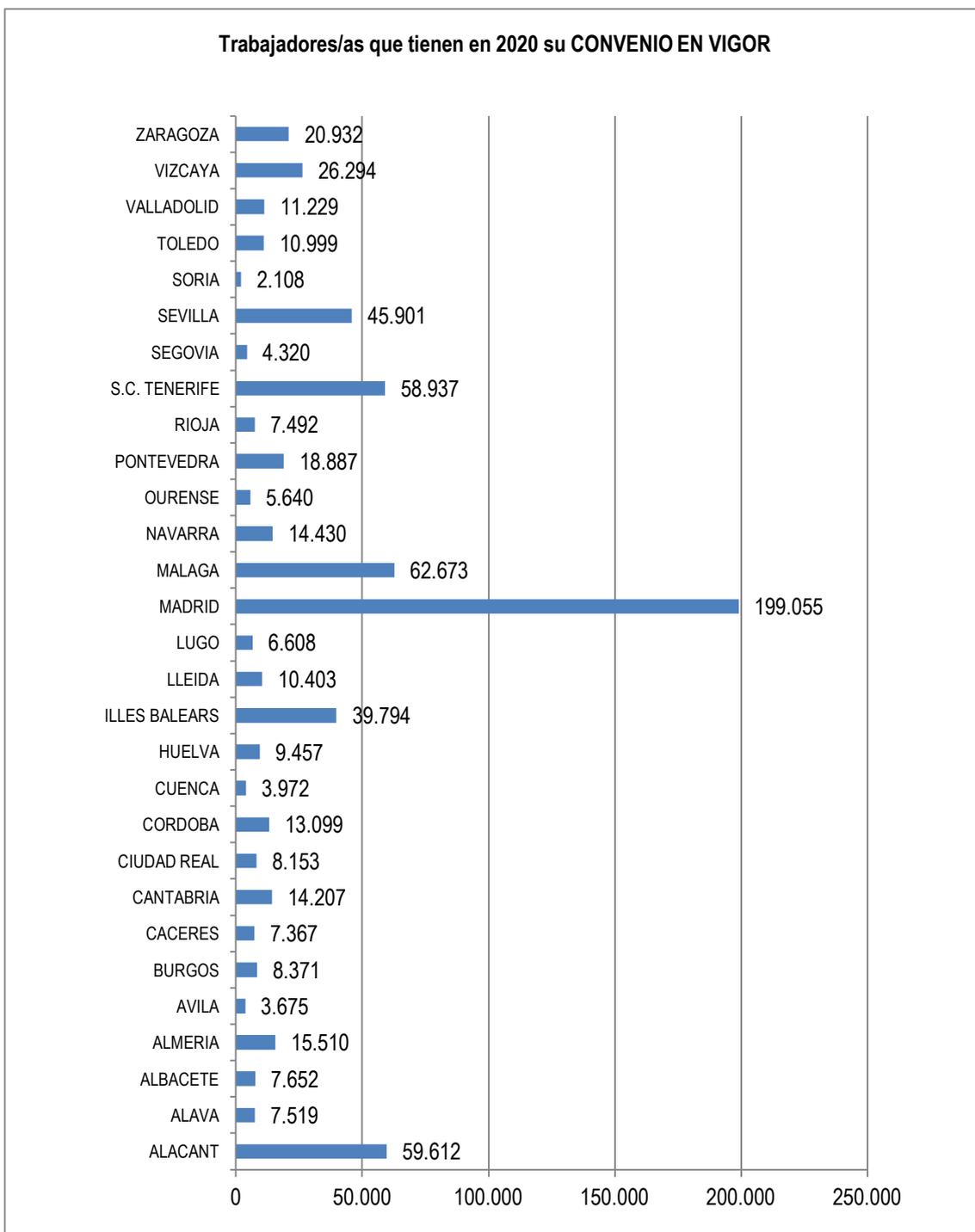
#### Resumen de situación de los convenios colectivos en el sector de hostelería

	Convenios	Trabajadores	% Total/Convenios	% Total/trabajadores
EN VIGOR	31	704.296	58,49%	55,92%
SIN FIRMAR	11	185.468	20,75%	14,73%
EN NEGOCIACIÓN	11	369.719	20,75%	29,35%
<b>Total Convenios:</b>	<b>53</b>	<b>1.259.483</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

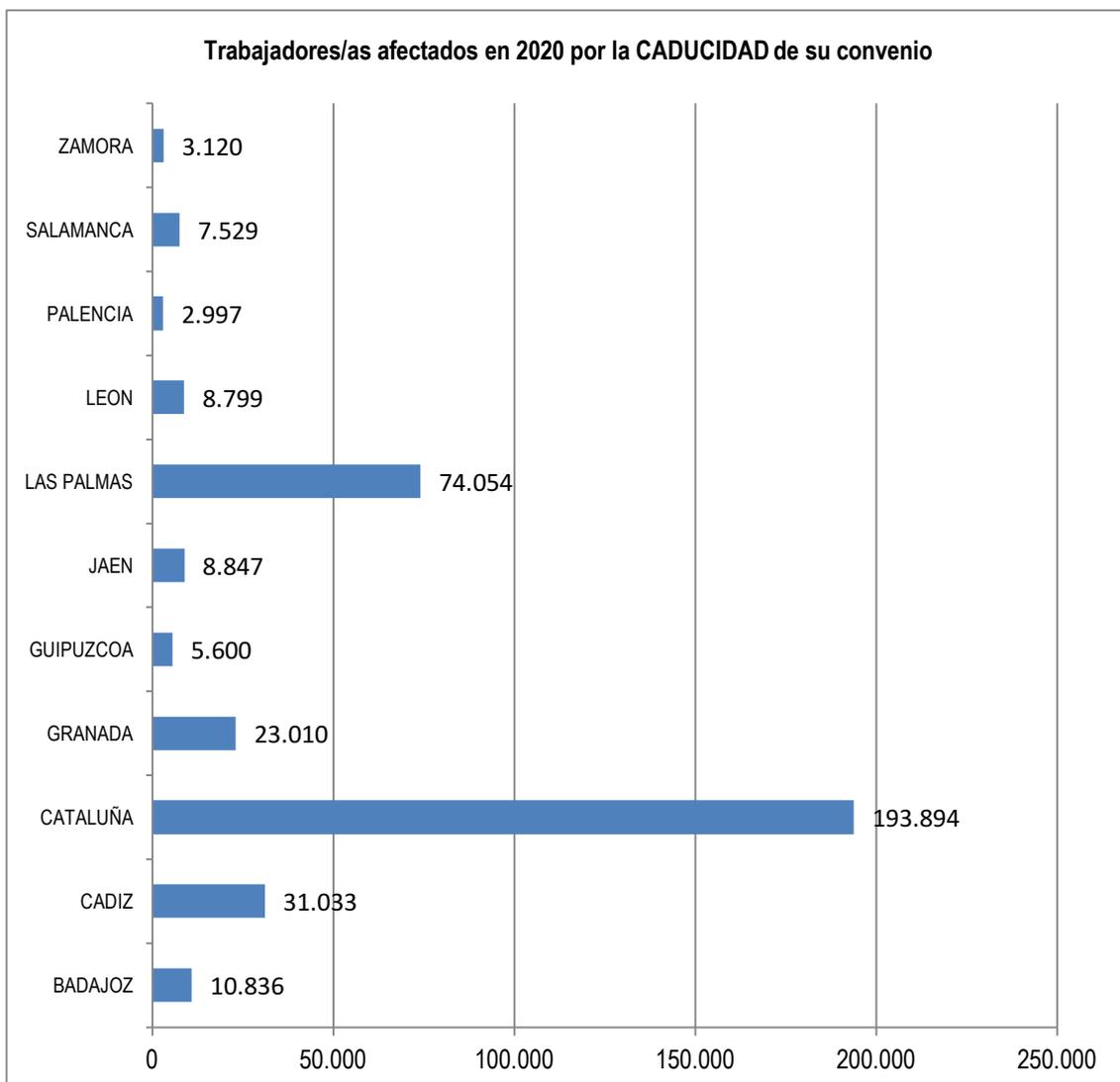
#### Situación de la negociación colectiva en 2020 en el sector de HOSTELERIA



Un total de 704.296 trabajadores y trabajadoras tienen sus convenios en vigor mediante 31 convenios provinciales y autonómicos, que salvaguardan las condiciones de trabajo del 55,92% del colectivo total de personas que trabajan en el sector de la hostelería en España.

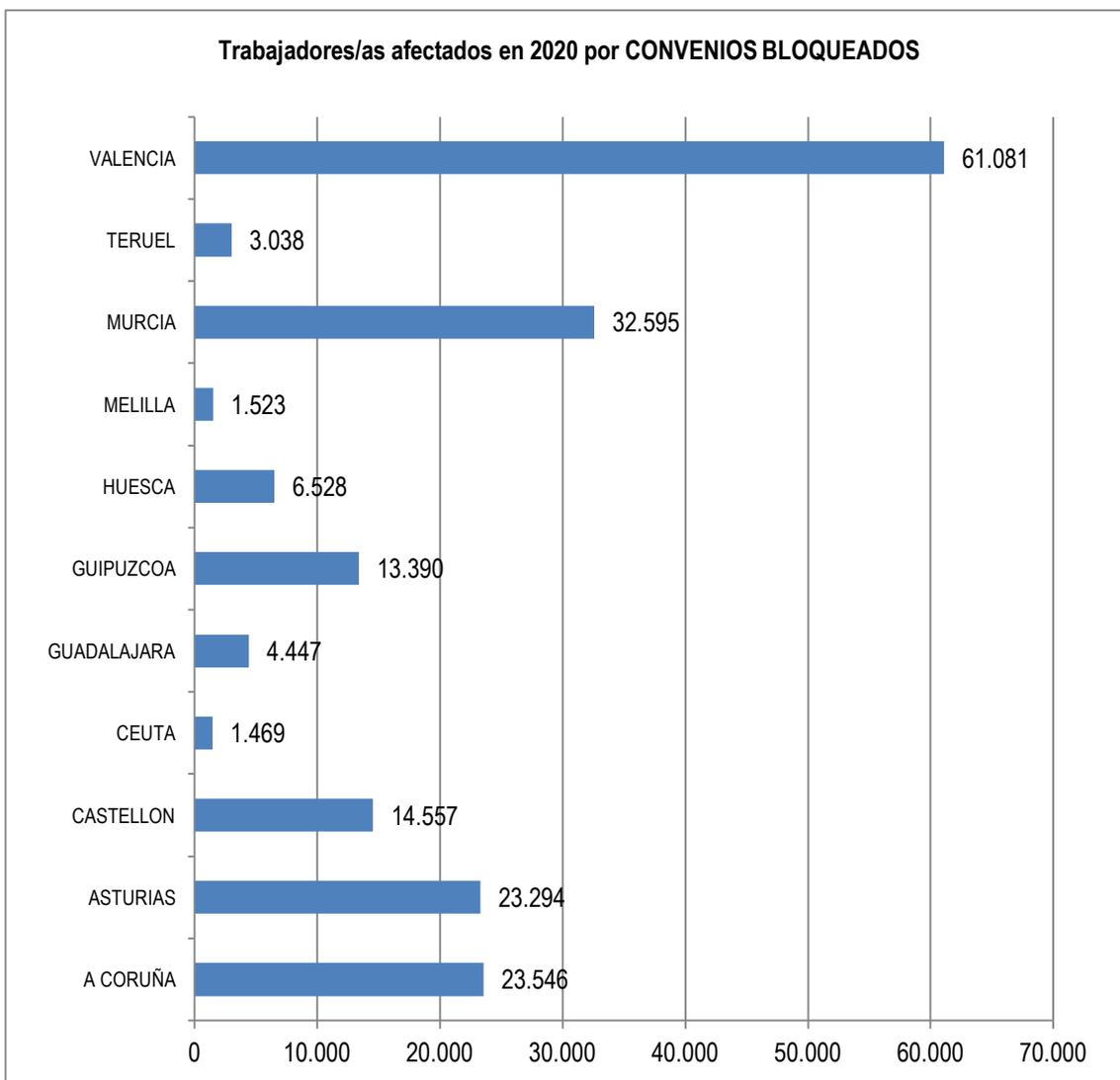


Los convenios cuya vigencia ha terminado en el año 2019 son 11 y se tienen que empezar a negociar de nuevo este año: Cádiz, Granada, Jaén, Las Palmas, León, Palencia, Salamanca, Zamora, Cataluña, Guipúzcoa (Hotelería), y Badajoz. Entre todos ellos afectan a un total de 369.719 trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería, lo que supone un 29,35% del colectivo total.



A 11 convenios que cuya vigencia ha concluido en 2019, tenemos que sumar otros 11 que llevan varios años sin negociarse por bloqueo de las patronales, como el convenio autonómico de A Coruña, Asturias, Castellón, Ceuta, Guadalajara, Guipúzcoa (Restauración), Huesca, Melilla, Murcia; Teruel y Valencia. Este último se está negociando y en el caso del de la región de Murcia, hemos tenido que convocar movilizaciones durante 2019, sin resultado positivo, por la sinrazón de los empresarios de este territorio. CCOO vamos a elaborar planes específicos en las provincias y comunidades en las que sus convenios sectoriales llevan varios años bloqueados, sin descartar las movilizaciones si persiste este bloqueo por parte de las patronales.

Desde CCOO hacemos un llamamiento a la responsabilidad de aquellas patronales del sector de la hostelería que tienen sus convenios bloqueados.



Estamos convencidos de que las propuestas sindicales que llevamos en las plataformas, como una subida salarial que recupere el poder adquisitivo de los salarios y un salario mínimo de 14.000 euros anuales, así como los puntos sociales donde pedimos que en aquellas empresas que opten por externalizar los servicios se **apliquen los convenios sectoriales ( propuesta que ha tenido cierto éxito, ya que se ha conseguido en 21 convenios provinciales y autonómicos, lo que supone un 40% de los convenios sectoriales y al 65% de los trabajadores y trabajadoras)** y que en caso de que se externalice la actividad realizada por el personal de algunos departamentos, se mantenga la aplicación de las condiciones recogidas en los convenios sectoriales.

Otro tema controvertido, como no puede ser de otra manera, han sido las subidas salariales. En este sentido, la subida media de los convenios que teníamos firmados en años anteriores y en los que se ha aplicado la revisión salarial a primeros del año en curso, así como

la de aquellos convenios que hemos negociado en el año **2019, ha sido un +2,02%**. Para los 5 convenios (entre autonómicos y provinciales) que hemos negociado y acordado en el año 2019, **la subida media es un +2,15%** en todos los conceptos económicos. En ese sentido, si tenemos en cuenta que la subida estimada del **IPC en el año 2019 ha sido del 0,8%**, el **1.074.015 trabajadoras y trabajadores** del sector de la hostelería ha **recuperado un 1,22%** del poder adquisitivo de los salarios a nivel general.

Otra de las cuestiones que estamos planteando en las plataformas de negociación es aumentar la estabilidad en el empleo, así como la mejora de condiciones de salud laboral y respecto a la conciliación de la vida personal y profesional, que deben ser asumidas por las patronales del sector ya que afectan a las condiciones sociales y económicas de los trabajadores y a la calidad en los servicios. Porque estamos convencidos de que el desbloqueo de los convenios colectivos, teniendo en cuenta lo expuesto, beneficia al interés general, ya que una persona bien pagada, reconocida y bien tratada, ofrece un servicio de mucha más calidad, lo que necesariamente redundará en la satisfacción del cliente y produce su fidelización.

Por otra parte, a los convenios sectoriales de comunidades autónomas y provinciales en sector de la hostelería tenemos que añadir el trabajo realizado en los **convenios de la restauración moderna y el convenio nacional de Colectividades**, así como la firma del **convenio de la Red de Paradores**, el seguimiento a la través de la Comisión Paritaria **del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería**, y por supuesto, la culminación de los trabajos del proyecto **“Hoteles Justos. Laboralmente Responsables”**.

### 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 trabajadoras y trabajadores. Estos convenios son los siguientes: Grupo Zena (Foster Hollywood, Cañas y Tapas y Burger King 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.

Desde CCOO en 2019 pusimos en marcha una campaña divulgativa dirigida a las empresas o grupos de empresas afectadas por los convenios colectivos que teníamos abiertos o se tenían que abrir a lo largo del año. El objetivo de la campaña era denunciar la precariedad laboral y la pobreza salarial que sufre este colectivo de trabajadoras y trabajadores, la mayoría

jóvenes. Por eso trabajamos, para exigir en todas las plataformas los mismos criterios: un salario mínimo de 14.000 euros anuales para las categorías de inicio, una subida salarial mínima del 2% para el resto de categorías y tener una jornada de trabajo estipulada a nivel semanal y mensual para garantizar un salario fijo mensual. Además exigimos que se formalice un calendario laboral para que las plantillas lo conozcan con el tiempo de antelación necesario para poder conciliar su vida familiar y su vida profesional. Otra de las cuestiones relevantes es la regulación de las horas complementarias y la consolidación de las mismas, teniendo en cuenta que en este subsector de la hostelería prolifera el trabajo a tiempo parcial.

Se trata en definitiva, de mejorar las condiciones sociales y económicas para acabar con la precariedad laboral: contratos de trabajo con mejores salarios y mejores condiciones de trabajo; y por supuesto, siniestralidad cero, ya que la salud es lo primero.

Durante el año 2019 hemos ampliado además los convenios de los grupos:

Grupo Eat Out: Pans&Company , Ribs, Dehesa y Gambrinus

Grupo Rodilla: Rodilla, Jamaica y Café de Indias,

Grupo Zena: Foster Hollywood, Cañas y Tapas, Ole Mole y Burger King franquiciado

Grupo Vips: Vips, Ginos, Starbucks, Fridays, Wagamama.

A primeros del año 2020 ampliamos también el convenio del Grupo Pastificio Service : Tagliatella y Blue Frog y el del Grupo de Kamfood (antes Burger Campo). Así mismo, se ha negociado también el II convenio del Grupo Tastia Group: Muerde la Pasta, aunque en este caso CC.OO. no ha firmado por no contener nuestros criterios mínimos.

A día de hoy seguimos negociando el resto de convenios colectivos.

## Convenio nacional de colectividades

El Convenio Estatal de Restauración Colectiva (Colectividades) se firmó en el año 2016 y afecta a unos 120.000 trabajadores y trabajadoras del subsector de las colectividades. Este Convenio tenía vigencia hasta el 31/12/2018 y se llegó a un acuerdo de ampliación de vigencia el día 18 de Diciembre para un año más, recogiendo todas las modificaciones que CCOO había venido planteando desde las distintas comisiones paritarias.

En el año 2019 sin embargo, no se ha podido retomar la negociación por el bloqueo de las patronales, que se han opuesto a negociar las subidas salariales, puntos sociales, así como la subida del salario mínimo a 14.000 € para las personas que trabajan en este subsector de actividad. Las empresas también se han negado a unificar las tablas salariales de los territorios que faltaban, como Málaga y A Coruña.

Una vez que se acuerde el salario mínimo interprofesional entre los agentes sociales y económicos para el año 2020, CCOO vamos a pedir una vez más que se convoque la mesa de negociaciones del convenio con el objetivo de unificar cuanto antes las tablas salariales pendiente y firmar definitivamente el convenio sin más dilaciones.

## Paradores de Turismo

### **El año 2020 los trabajadores y trabajadoras de la Red de Paradores mantienen su convenio en vigor**

CCOO, junto con UGT y la Dirección de Paradores, ha firmado en 2019 un nuevo texto del Convenio Colectivo para las trabajadoras y trabajadores de la Red de Paradores e España. Con esta firma se ha puesto fin a los recortes que la plantilla de Paradores viene soportando desde 2012 y se recuperan los derechos arrebatados por el infausto RD 20/2012 y el ERE/ERTE de 2013. Con el sacrificio realizado por la plantilla, la empresa pública de referencia en la Hostelería y el Turismo, ha retomado los buenos resultados económicos y se ha convertido en la Marca con Mayor reputación de España, según el estudio *Brand Finance Reputación de Marca 2019*.

El texto, que desde CCOO valoramos positivo, contempla una subida salarial de más del 8% desde 2018 hasta 2020. Además las partes han acordado que el nivel mínimo de convenio no sea inferior a 14.000€ al término de 2020. El convenio recupera el complemento IT, perdido en el ERE de 2013, con el abono del 100% del salario base desde el primer día de baja.

Se establece a su vez un Plan de Rejuvenecimiento con el que se busca facilitar la jubilación parcial o anticipada de aquellas personas con 61 años o más, y la contratación de personal nuevo. El Plan se puso en marcha el pasado 21 de diciembre y ya se han contratado 49 personas nuevas, con otras tantas jubilaciones. El nuevo acuerdo contemplaba además la consolidación del 50% de las horas complementarias y la preferencia de acceso al tiempo completo de las personas con contrato parcial dentro del mismo departamento y Parador.

En cuanto al tiempo de trabajo, la plantilla de Paradores disfrutará de un mínimo de 9 fines de semana al año y 31 días naturales de vacaciones, más 4 días libres compensatorios. Esto se ha visto ampliado con el acuerdo, firmado el 12/12/2019, por el cual se aplica a Paradores la jornada máxima del sector público de 37,5 horas semanales, contemplada en la LPGE de 2018.

## 2020. Negociación del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería

La Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH), compuesta por las patronales legitimadas CEHAT y FEHR, y los sindicatos mayoritarios a nivel Estatal CCOO Servicios y FeSMC-UGT, hemos acordado negociar el ALEH con fecha tope **el 31 de diciembre de 2020**; así como incluir en el texto las materias que las partes acordemos.

La parte sindical ya hemos entregado nuestras propuestas a las patronales del sector; propuestas encaminada a introducir nuevas materias de negociación, como la regulación de la subcontratación en todo el sector, con el fin de terminar con situaciones de explotación laboral y de competencia desleal entre empresas que no aplican la normativa convencional de Hostelería, así como actualizar la regulación de todos los aspectos relacionados con la contratación, salud laboral y formación, con relación a las acreditaciones y el carnet profesional, solución autónoma de conflictos, igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, subrogación convencional en el sector, garantías por cambio de empresa; así como la incorporación de nuevas materias respecto a responsabilidad social, derechos sindicales y el acuerdo de una transición justa en los procesos de digitalización que se están llevando a cabo en el sector.

### **“Hoteles justos. Laboralmente responsables”:** un proyecto estratégico para CCOO

El proyecto “Hoteles Justos. Laboralmente Responsables.” nace de la iniciativa de CCOO y UGT en colaboración con la Facultad de Turismo de la Universidad de Málaga. Desde CCOO lo consideramos un proyecto estratégico cuyo principal objetivo es diseñar un conjunto de indicadores para la puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles justos, laboralmente responsables con los trabajadores y trabajadoras en España. Tras cerca de 2 años de trabajo, esperamos y confiamos que en el año 2020 vea la luz tras la firma del protocolo de convenio que se va a llevar a cabo en FITUR por la Secretaría de Estado de Turismo, la Universidad de Málaga, UGT y CCOO.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **FITUR 2020**

Fruto de la experiencia de nuestra participación en la feria FITUR en el año 2019 (donde por primera vez la Unión Regional de CCOO de Madrid y la CCOO Servicios tuvimos un stand en el Palacio de Ferias y Exposiciones de Madrid), participamos en esta nueva edición con una apuesta firme por la defensa de un turismo de calidad, tomando como pilar fundamental la formación y la experiencia de los y las profesionales del sector.

En esta ocasión se llevarán a cabo 2 tipos de actividades:

- **Charla-coloquio**, tanto del proyecto de Hoteles Justos, como una charla coloquio sobre la acreditación de competencias en los y las profesionales del sector de la hostelería (en ésta última, se dará a conocer la tarjeta profesional de hostelería).
- **Masterclasses** temáticas en las que explicar el trabajo de diferentes profesionales del sector.

El calendario es el siguiente:

DÍA	HORARIO	MASTERCLASS
22/01/2020	17.00-18.00	Salud Laboral. Ejercicios para la prevención de los riesgos laborales en las diferentes profesiones del sector.
23/01/2020	11.00 -13.00	Jornada Hoteles Justos
	17.00-18.00	Salud Laboral. Ejercicios para la prevención de los riesgos laborales en las diferentes profesiones del sector.
24/01/2020	11.00-13.00	Profesionalidad. Certificación profesional en el sector.
	17.00-18.00	Camarero/a de sala: Montajes de mesa y protocolo de servicio.
25/01/2020	13.00-14.00	El jamón. Preparación, corte y cata.
	16.00-18.00	Sommelier: cata de Vinos y Licores.
26/01/2020	11.00-12.00	El postre: cómo montar una mesa dulce.
	13.00 -13.30	El postre. Mesa dulce. Degustación

## 4. PROBLEMÁTICAS PENDIENTES DE RESOLUCIÓN

---

### La lucha por la dignificación del trabajo de las camareras de piso

Desde CCOO hemos defendido siempre el reconocimiento de las enfermedades profesionales. En este sentido, en 2018 se aprobó el reconocimiento de algunas de ellas en nuestro país, lo cual valoramos positivamente desde el sindicato, como por ejemplo el síndrome del túnel carpiano, la bursitis y la epicondilitis, al colectivo de camareras de piso. En consecuencia, tras los trámites oportunos, se modificó el RD 1299/2006 que regula el cuadro de enfermedades profesionales, con objeto de incluir al colectivo de las camareras de piso haciendo mención expresa a las mismas como actividad profesional.

Este tipo de enfermedades se producen por el trabajo habitual en los departamentos de pisos, un trabajo caracterizado por las malas condiciones laborales y las altas cargas de trabajo. Siendo esto importante, queda pendiente el estudio de las enfermedades dorsales que aún no están reconocidas y que junto a la política de prevención de riesgos laborales en la que debemos insistir ante las empresas, deben ser una tarea prioritaria. Por lo tanto es fundamental desarrollar una acción preventiva orientada a los riesgos laborales identificados, incluyendo algo que pocas veces se tiene en cuenta: la política de compras, que debe incluir, por ejemplo, camas con ruedas que se eleven, material ergonómico de uso para la limpieza, organización del trabajo con participación de los trabajadores y trabajadoras, formación e información y reconocimientos médicos específicos para las labores a realizar.

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

Otro de retos pendientes sin duda, es que el colectivo de camareras de piso se pueda jubilar anticipadamente sin pérdida de su pensión. En ese sentido, CCOO y UGT hemos instado a la representación empresarial, a acometer el desarrollo conjunto de estudios sobre la situación de las camareras de pisos con el fin de regular su jubilación anticipada y establecer coeficientes reductores para facilitar la misma, entre otras condiciones. La patronal ha contestado que no

está dispuesta a abordar ningún estudio a este respecto y CCOO lamenta esta falta de sensibilidad por parte de las empresas, ya que las cargas de trabajo de las actividades que desarrollan las camareras de piso son las que producen situaciones de deterioro de la salud, conformando por tanto un colectivo que perfectamente podría ser beneficiario de estas medidas, que además, serían beneficiosas no solamente para las personas sino también para las empresas. El sindicato espera que tengan más sensibilidad a la hora de desarrollar los planes de prevención de riesgos laborales que obligatoriamente deben de contemplar las medidas para paliar los efectos de las cargas de trabajo y los riesgos psicosociales.

Por otra parte, dentro de la campaña que estamos llevando a cabo a favor de la salud de las camareras de piso hemos presentado en Madrid la jornada “Tu derecho, la mejor medicina. Auto medicarse no es la solución”, que aborda el alto consumo de fármacos y psicofármacos por el colectivo de camareras de piso, en aras de resolver o aminorar los problemas de sus situaciones psicofísicas, producto de las malas condiciones laborales, por unas cargas de trabajo cada vez más agotadoras e intensas; condiciones que han impactado muy negativamente sobre la salud de estas trabajadoras, propiciando la aparición de patologías físicas y psicológicas que se inician con dolores y ansiedad, y se acaban instalando en la depresión, dando lugar a mayores niveles de siniestralidad laboral debido a las malas condiciones ergonómicas (posturas forzadas, manipulación indebida de cargas , trastornos musculoesqueléticos y lesiones graves de espalda, de cuello, brazos, rodillas).

Otra de las tareas programadas para 2020 son las acciones formativas a desarrollar por CCOO para formar a las delegadas de prevención de riesgos laborales con el objetivo de dotarlas de herramientas que les permitan velar por el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, así como llevar un papel activo en los Comités de Salud.

## La apuesta por el turismo social y la diversidad de otros segmentos de mercado

Para aminorar la estacionalidad turística propia del modelo de sol y playa, debemos potenciar otros segmentos de mercado, como el golf y otros deportes a nivel general, el turismo cultural, el de salud y belleza, o el de congresos y convenciones. Pero sin duda el segmento que más puede contribuir en aminorar la estacionalidad turística es la apuesta por desarrollar más y mejor el segmento de turismo social, ya que en Europa contamos con más de 100 millones de personas mayores de 55 años, de poder adquisitivo alto y medio, dispuestos a viajar durante todo el año y en particular en la temporada baja.

Sin duda el turismo social es no solo el mejor espacio de bienestar para nuestros mayores, sino que constituye un valioso medio de generación de empleo. En ese sentido, el programa de vacaciones del IMSERSO, que da cobertura a cerca de un millón de usuarios, resulta el máximo exponente. Por ello CCOO va a seguir defendiendo el Turismo Social en su doble vertiente, tanto en la mejora de la calidad de vida de las personas mayores, como en la mejor forma de creación de empleo de calidad.

A lo largo de estos años hemos defendido y apoyado este programa de turismo social, ya que se ha demostrado que la inversión pública que ha habido por parte de los distintos gobiernos ha contribuido a mantener empleo y generar riqueza: según diversos estudios, cada euro de dinero público invertido ha generado, al menos, 1,50 euros, y ha significado ahorro de prestaciones de desempleo al seguir ingresando cuotas de la Seguridad Social. Además, el programa ha contribuido al aumento de la demanda interna de las zonas de destino, por la vía del consumo de los turistas y la oferta complementaria en hostelería, comercio, ocio, etc. Por lo tanto, consideramos que el dinero público utilizado para apoyar programas de turismo social es una buena inversión y forma parte de las políticas de activación del empleo, tan necesarias en estos momentos del ciclo económico.

Otro de los segmentos que hay que potenciar para aminorar la estacionalidad turística, es aprovechar el tirón del turismo congresos y reuniones, conocido como segmento MICE<sup>4</sup>, sobre todo en las regiones españolas más centradas en el turismo clásico de sol y playa en España. Para ello se deberían poner en marcha campañas internacionales de promoción de este subsector, promocionando a nivel global no solo los servicios turísticos propiamente dichos, sino los de otros sectores complementarios, con el fin de diversificar la demanda turística. Y es que tenemos que tener en cuenta que la mayor parte de reuniones de negocios se concentra fuera del periodo vacacional de los meses de verano, con un 36% de las reuniones celebradas en primavera (mayo y junio) y otro 37% en otoño (octubre y noviembre).

---

<sup>4</sup> Por sus siglas en inglés: “*meetings, incentives, conventions and exhibitions*”.

Además, el turismo MICE no solo resulta beneficioso para el sector turístico del destino donde se celebra el evento en cuestión, ya que un congreso o reunión a gran escala supone además la necesidad de contratar muchos otros servicios auxiliares (traductores, servicios audiovisuales, personal de montaje y desmontaje, industria alimentaria, relaciones públicas...). Incluso, supone también la oportunidad de generar una imagen favorable de la ciudad en la que se celebra el evento, lo cual puede amplificar aún más los beneficios económicos de este tipo de turismo.

## 5. PREVISIONES DE ACTIVIDAD EN EL SECTOR Y CONCLUSIONES

---

Después del excepcional ritmo de crecimiento de la actividad turística registrado en el periodo 2013-2017, donde las mayoría de las indicadores crecieron al ritmo de cifras de dos dígitos y culminando el año 2017 como el mejor para el turismo en España, el análisis de los datos correspondientes a 2019 ha dejado patente que las tasas de crecimiento de casi todos los indicadores de actividad para el sector se han visto ralentizadas, e incluso en algunos indicadores, comienza a observarse ya algún retroceso, por la quiebra de la firma Thomas Cook, el proceso del *Brexit*, o la recuperación de mercados competidores del español como Turquía, Egipto o Túnez.

Se constata una reducción en el tiempo de estancia media, pero a pesar de este hecho, el aumento en la cifra de visitantes y en el número de pernoctaciones nacionales, ha servido para compensar el menor impacto de las pernoctaciones internacionales, dando como resultado la consolidación y el mantenimiento de los valores alcanzados en 2017 para los principales indicadores de actividad del sector.

De cara al año 2020 la previsión es el mantenimiento en los índices y resultados obtenidos en este 2019, en un contexto de estabilidad y fuera ya de los fuertes ritmos de crecimiento de estos últimos años. Por lo tanto, el objetivo primordial deber ser consolidar esos resultados y de forma paralela mantener los niveles de empleo alcanzados, pero no perder de vista la necesaria mejora en las condiciones de trabajo del empleo generado, fundamentalmente, reduciendo los índices de parcialidad y de Temporalidad. Porque aún existen muchas problemáticas pendientes de resolución.

Por lo tanto, lo más importante ahora es apostar por fidelizar a los turistas que ya nos han visitado y para ello se debe invertir, en primer término, en recursos humanos, afrontando la apuesta por *más y mejor empleo*, a fin de mejorar la relación precio-calidad-servicio. Solo así podrá alcanzarse el objetivo de conseguir que los millones de turistas que nos visitan se vayan con un alto grado de satisfacción; un objetivo que solo se puede alcanzar apostando por un empleo de calidad y con derechos, basado en contratos fijos y fijos discontinuos. Hay que aspirar, en resumen, a la maximización de la calidad turística: “trabajador satisfecho, turista satisfecho”.

A su vez, resulta también importante recuperar y/o poner en marcha un gran plan nacional de recuperación de destinos turísticos maduros, aspecto en que esperamos y confiamos que con el cambio de Gobierno se lleven a cabo planes de reconversión con inversiones público-privadas en esos destinos turísticos ya maduros.

Otro de los objetivos deben ser los planes de jubilación anticipada para los trabajadores de mayor edad y con mucha antigüedad en sus puestos de trabajo, así como alcanzar el consenso en los expedientes de suspensiones debidos a las obras. Porque se ha demostrado el éxito de estos procesos, asumiendo notables inversiones individuales con grandes efectos transformadores en destinos como Mallorca, e Ibiza, por ejemplo, y algunos otros destinos turísticos como la Costa del Sol.

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

Por último, sin duda otros de los grandes objetivos de la industria turística mundial y de la española en particular, deber ser la reducción de las emisiones de carbono derivadas del turismo. Y para ello hace falta una mayor cooperación entre los sectores del transporte y del turismo, para que la actividad turística se transforme y participe en la acción climática. Resulta necesario incrementar los esfuerzos y los gobiernos deben alinear sus políticas para que, a nivel internacional, podamos trabajar de manera colectiva. Ahora corresponde al sector turístico, y especialmente a los responsables públicos en materia de turismo, utilizar con eficiencia el conocimiento y la información de que dispone sobre el sector, y garantizar que éste tenga un papel protagonista en los planes de actuación para afrontar la emergencia climática.

En definitiva, CCOO proponemos un modelo de desarrollo de una industria turística de calidad que debe concebirse 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.

**ANEXOS.**  
**Comparativa datos empleo en hostelería.**

## ANEXO 1. Datos de afiliación en Seguridad Social.

### Cifra anual media de afiliación – Año 2018 y 2019 en HOSTELERÍA (CNAE's 55 y 56)

PROVINCIA TERRITORIO	SEGURIDAD SOCIAL HOSTELERÍA (2018-2019)											
	2018			2019			DIFERENCIA					
	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	GRAL	%	AUT	%	TOTAL	%
Araba/Álava	7.423	2.269	<b>9.691</b>	7.519	2.243	<b>9.762</b>	96	1,30%	26	-1,14%	70	0,73%
Gipuzkoa	18.189	5.260	<b>23.450</b>	18.990	5.235	<b>24.225</b>	800	4,40%	25	-0,47%	776	3,31%
Bizkaia	25.359	7.885	<b>33.243</b>	26.294	7.806	<b>34.101</b>	936	3,69%	78	-0,99%	857	2,58%
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>50.971</b>	<b>15.414</b>	<b>66.385</b>	52.803	<b>15.285</b>	<b>68.088</b>	1.832	3,59%	129	-0,84%	1.703	2,57%
Barcelona	146.147	35.034	<b>181.181</b>	150.460	35.406	<b>185.866</b>	4.313	2,95%	372	1,06%	4.685	2,59%
Girona	23.709	6.927	<b>30.636</b>	24.745	7.033	<b>31.778</b>	1.036	4,37%	105	1,52%	1.142	3,73%
Lleida	9.974	3.508	<b>13.482</b>	10.403	3.512	<b>13.915</b>	429	4,30%	4	0,10%	433	3,21%
Tarragona	18.072	6.322	<b>24.394</b>	18.689	6.431	<b>25.120</b>	617	3,41%	109	1,72%	726	2,98%
<b>CATALUÑA</b>	<b>197.902</b>	<b>51.791</b>	<b>249.693</b>	204.297	<b>52.381</b>	<b>256.679</b>	6.396	3,23%	590	1,14%	6.986	2,80%
A Coruña	22.470	9.626	<b>32.097</b>	23.546	9.647	<b>33.193</b>	1.076	4,79%	21	0,22%	1.096	3,42%
Lugo	6.429	2.718	<b>9.147</b>	6.608	2.680	<b>9.287</b>	179	2,78%	38	-1,40%	141	1,54%
Ourense	5.468	2.675	<b>8.143</b>	5.640	2.610	<b>8.250</b>	172	3,14%	65	-2,43%	107	1,31%
Pontevedra	18.097	7.185	<b>25.282</b>	18.887	7.212	<b>26.099</b>	790	4,37%	26	0,37%	817	3,23%
<b>GALICIA</b>	<b>52.464</b>	<b>22.204</b>	<b>74.669</b>	54.680	<b>22.149</b>	<b>76.829</b>	2.216	4,22%	56	-0,25%	2.160	2,89%
Almería	15.070	4.823	<b>19.893</b>	15.510	4.923	<b>20.433</b>	440	2,92%	100	2,07%	540	2,71%
Cádiz	29.595	7.829	<b>37.424</b>	31.033	8.056	<b>39.089</b>	1.438	4,86%	227	2,90%	1.665	4,45%
Córdoba	12.810	4.510	<b>17.320</b>	13.099	4.551	<b>17.650</b>	289	2,25%	41	0,92%	330	1,91%
Granada	21.123	6.774	<b>27.898</b>	23.010	6.908	<b>29.918</b>	1.887	8,93%	133	1,97%	2.021	7,24%
Huelva	8.938	3.335	<b>12.274</b>	9.457	3.393	<b>12.850</b>	519	5,81%	58	1,72%	577	4,70%
Jaén	8.178	3.786	<b>11.964</b>	8.847	3.857	<b>12.704</b>	669	8,19%	71	1,88%	741	6,19%
Málaga	60.520	14.155	<b>74.675</b>	62.673	14.430	<b>77.103</b>	2.153	3,56%	275	1,94%	2.428	3,25%
Sevilla	42.914	10.451	<b>53.365</b>	45.901	10.659	<b>56.561</b>	2.987	6,96%	208	1,99%	3.196	5,99%
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>199.148</b>	<b>55.663</b>	<b>254.812</b>	209.531	<b>56.777</b>	<b>266.308</b>	10.383	5,21%	1.113	2,00%	11.496	4,51%
<b>P. DE ASTURIAS</b>	<b>22.704</b>	<b>9.135</b>	<b>31.838</b>	23.294	<b>9.107</b>	<b>32.401</b>	591	2,60%	28	-0,31%	563	1,77%
<b>CANTABRIA</b>	<b>13.771</b>	<b>4.860</b>	<b>18.631</b>	14.207	<b>4.838</b>	<b>19.045</b>	435	3,16%	22	-0,46%	413	2,22%
<b>LA RIOJA</b>	<b>7.182</b>	<b>2.650</b>	<b>9.831</b>	7.492	<b>2.635</b>	<b>10.128</b>	311	4,32%	14	-0,54%	296	3,01%
<b>REG. DE MURCIA</b>	<b>30.850</b>	<b>8.778</b>	<b>39.628</b>	32.595	<b>8.887</b>	<b>41.482</b>	1.744	5,65%	109	1,24%	1.854	4,68%
Alicante/Alacant	57.144	15.082	<b>72.226</b>	59.612	15.376	<b>74.989</b>	2.469	4,32%	294	1,95%	2.763	3,83%
Castellón/Castelló	14.015	4.579	<b>18.594</b>	14.557	4.576	<b>19.133</b>	542	3,87%	3	-0,07%	539	2,90%
Valencia/València	57.798	17.592	<b>75.390</b>	61.081	17.842	<b>78.923</b>	3.283	5,68%	250	1,42%	3.533	4,69%
<b>COM.VALENCIANA</b>	<b>128.956</b>	<b>37.254</b>	<b>166.210</b>	135.250	<b>37.795</b>	<b>173.045</b>	6.294	4,88%	541	1,45%	6.835	4,11%
Huesca	6.160	2.253	<b>8.413</b>	6.528	2.323	<b>8.851</b>	368	5,97%	70	3,09%	438	5,20%
Teruel	2.919	1.392	<b>4.312</b>	3.038	1.377	<b>4.414</b>	118	4,06%	16	-1,13%	103	2,38%
Zaragoza	20.227	6.022	<b>26.250</b>	20.932	6.017	<b>26.949</b>	705	3,48%	6	-0,09%	699	2,66%
<b>ARAGÓN</b>	<b>29.306</b>	<b>9.668</b>	<b>38.974</b>	30.497	<b>9.717</b>	<b>40.214</b>	1.191	4,06%	48	0,50%	1.240	3,18%

PROVINCIA TERRITORIO	SEGURIDAD SOCIAL HOSTELERÍA (DICIEMBRE 2018-2019)											
	2018			2019			DIFERENCIA					
	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	GRAL	%	AUT	%	TOTAL	%
Albacete	7.239	2.807	10.046	7.652	2.797	10.449	413	5,70%	10	-0,35%	403	4,01%
Ciudad Real	7.690	2.885	10.576	8.153	2.843	10.996	463	6,01%	42	-1,46%	420	3,97%
Cuenca	3.896	1.730	5.625	3.972	1.730	5.702	76	1,96%	1	0,04%	77	1,37%
Guadalajara	4.259	1.550	5.809	4.447	1.564	6.011	188	4,42%	14	0,90%	202	3,48%
Toledo	10.400	4.082	14.481	10.999	4.040	15.039	599	5,76%	41	-1,01%	557	3,85%
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>33.484</b>	<b>13.053</b>	<b>46.538</b>	<b>35.223</b>	<b>12.975</b>	<b>48.198</b>	<b>1.739</b>	<b>5,19%</b>	<b>79</b>	<b>-0,60%</b>	<b>1.660</b>	<b>3,57%</b>
Las Palmas	74.687	7.847	82.534	74.054	8.044	82.098	633	-0,85%	197	2,52%	436	-0,53%
S.C.Tenerife	57.429	8.174	65.603	58.937	8.358	67.295	1.509	2,63%	184	2,25%	1.692	2,58%
<b>CANARIAS</b>	<b>132.116</b>	<b>16.021</b>	<b>148.137</b>	<b>132.991</b>	<b>16.403</b>	<b>149.394</b>	<b>875</b>	<b>0,66%</b>	<b>381</b>	<b>2,38%</b>	<b>1.256</b>	<b>0,85%</b>
<b>COM. F. DE NAVARRA</b>	<b>13.952</b>	<b>4.180</b>	<b>18.132</b>	<b>14.430</b>	<b>4.183</b>	<b>18.613</b>	<b>478</b>	<b>3,43%</b>	<b>3</b>	<b>0,06%</b>	<b>481</b>	<b>2,65%</b>
Badajoz	10.260	4.249	14.509	10.836	4.284	15.120	576	5,62%	35	0,82%	611	4,21%
Cáceres	7.001	3.635	10.636	7.367	3.602	10.969	366	5,23%	33	-0,91%	333	3,13%
<b>EXTREMADURA</b>	<b>17.260</b>	<b>7.885</b>	<b>25.145</b>	<b>18.203</b>	<b>7.886</b>	<b>26.089</b>	<b>943</b>	<b>5,46%</b>	<b>2</b>	<b>0,02%</b>	<b>944</b>	<b>3,76%</b>
<b>ILLES BALEARS</b>	<b>39.166</b>	<b>11.053</b>	<b>50.219</b>	<b>39.794</b>	<b>11.216</b>	<b>51.011</b>	<b>628</b>	<b>1,60%</b>	<b>164</b>	<b>1,48%</b>	<b>792</b>	<b>1,58%</b>
<b>COM.DE MADRID</b>	<b>191.216</b>	<b>28.149</b>	<b>219.365</b>	<b>199.055</b>	<b>28.197</b>	<b>227.252</b>	<b>7.839</b>	<b>4,10%</b>	<b>48</b>	<b>0,17%</b>	<b>7.887</b>	<b>3,60%</b>
Ávila	3.585	1.610	5.195	3.675	1.610	5.284	89	2,49%	0	-0,01%	89	1,72%
Burgos	8.123	3.002	11.124	8.371	2.967	11.338	249	3,06%	35	-1,17%	214	1,92%
León	8.564	4.552	13.116	8.799	4.455	13.254	235	2,74%	96	-2,11%	138	1,05%
Palencia	2.950	1.308	4.258	2.997	1.294	4.291	46	1,57%	14	-1,07%	32	0,76%
Salamanca	7.222	2.790	10.011	7.529	2.746	10.275	307	4,25%	43	-1,55%	264	2,64%
Segovia	4.138	1.579	5.717	4.320	1.526	5.846	182	4,40%	53	-3,38%	129	2,25%
Soria	2.035	824	2.858	2.108	820	2.928	73	3,58%	3	-0,39%	70	2,43%
Valladolid	10.925	3.854	14.779	11.229	3.781	15.010	304	2,78%	73	-1,90%	231	1,56%
Zamora	3.073	1.644	4.717	3.120	1.595	4.715	47	1,54%	50	-3,03%	2	-0,05%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>50.615</b>	<b>21.161</b>	<b>71.776</b>	<b>52.147</b>	<b>20.793</b>	<b>72.941</b>	<b>1.533</b>	<b>3,03%</b>	<b>368</b>	<b>-1,74%</b>	<b>1.165</b>	<b>1,62%</b>
<b>CEUTA</b>	<b>1.415</b>	<b>370</b>	<b>1.785</b>	<b>1.469</b>	<b>359</b>	<b>1.828</b>	<b>54</b>	<b>3,79%</b>	<b>11</b>	<b>-3,06%</b>	<b>42</b>	<b>2,37%</b>
<b>MELILLA</b>	<b>1.439</b>	<b>352</b>	<b>1.791</b>	<b>1.523</b>	<b>353</b>	<b>1.877</b>	<b>84</b>	<b>5,86%</b>	<b>2</b>	<b>0,50%</b>	<b>86</b>	<b>4,80%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.213.918</b>	<b>319.641</b>	<b>1.533.559</b>	<b>1.259.483</b>	<b>321.935</b>	<b>1.581.418</b>	<b>45.565</b>	<b>3,75%</b>	<b>2.294</b>	<b>0,72%</b>	<b>47.860</b>	<b>3,12%</b>

## ANEXO 2. Datos EPA.

### Cifra de personas asalariadas en HOSTELERÍA (CNAE's 55 y 56)

PERIODO: 3er. Tr. 2019

CCAA	TOTAL ASALARIADOS	% CCAA/TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	% INDEFINIDOS	% TEMPORALES	% J.COMPLETA	% J.PARCIAL
ANDALUCIA	295.232	19,6%	45%	55%	51%	49%	69%	31%
ARAGON	25.632	1,7%	30%	70%	74%	26%	60%	40%
ASTURIAS	23.114	1,5%	40%	60%	56%	44%	56%	44%
BALEARES	117.715	7,8%	41%	59%	67%	33%	91%	9%
CANARIAS	178.507	11,8%	55%	45%	64%	36%	88%	12%
CANTABRIA	20.220	1,3%	37%	63%	49%	51%	75%	25%
CASTILLA LEON	57.602	3,8%	38%	62%	58%	42%	63%	37%
CASTILLA LA MANCHA	38.879	2,6%	39%	61%	54%	46%	58%	42%
CATALUÑA	222.816	14,8%	43%	57%	65%	35%	73%	27%
COM.VALENCIANA	150.473	10,0%	45%	55%	56%	44%	68%	32%
EXTREMADURA	19.879	1,3%	50%	50%	60%	40%	56%	44%
GALICIA	62.397	4,1%	44%	56%	51%	49%	70%	30%
MADRID	195.437	13,0%	49%	51%	72%	28%	81%	19%
MURCIA	25.562	1,7%	36%	64%	53%	47%	66%	34%
NAVARRA	16.169	1,1%	41%	59%	74%	26%	70%	30%
EUSKADI	47.568	3,2%	41%	59%	73%	27%	53%	47%
RIOJA	7.182	0,5%	39%	61%	63%	37%	66%	34%
CEUTA	2.238	0,1%	46%	54%	70%	30%	59%	41%
MELILLA	1.441	0,1%	34%	66%	34%	66%	62%	38%
<b>Total ESPAÑA</b>	<b>1.508.063</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>

**PERIODO: 3er. Tr. .2018**

<b>CCAA</b>	<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>% CCAA/TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% INDEFINIDOS</b>	<b>% TEMPORALES</b>	<b>% J.COMPLETA</b>	<b>% J.PARCIAL</b>
ANDALUCIA	264.879	17,7%	45%	55%	47%	53%	70%	30%
ARAGON	27.349	1,8%	36%	64%	63%	37%	63%	37%
ASTURIAS	22.311	1,5%	42%	58%	63%	37%	59%	41%
BALEARES	128.454	8,6%	46%	54%	68%	32%	90%	10%
CANARIAS	175.698	11,8%	51%	49%	57%	43%	84%	16%
CANTABRIA	16.717	1,1%	39%	61%	54%	46%	63%	37%
CASTILLA LEON	57.213	3,8%	39%	61%	63%	37%	65%	35%
CASTILLA LA MANCHA	37.650	2,5%	45%	55%	51%	49%	64%	36%
CATALUÑA	234.840	15,7%	49%	51%	65%	35%	74%	26%
COM.VALENCIANA	157.574	10,6%	41%	59%	52%	48%	70%	30%
EXTREMADURA	21.048	1,4%	57%	43%	59%	41%	62%	38%
GALICIA	62.614	4,2%	37%	63%	48%	52%	71%	29%
MADRID	182.370	12,2%	47%	53%	72%	28%	77%	23%
MURCIA	32.293	2,2%	41%	59%	44%	56%	57%	43%
NAVARRA	14.782	1,0%	34%	66%	61%	39%	60%	40%
EUSKADI	48.674	3,3%	34%	66%	66%	34%	67%	33%
RIOJA	5.818	0,4%	45%	55%	67%	33%	71%	29%
CEUTA	1.394	0,1%	36%	64%	66%	34%	62%	38%
MELILLA	1.338	0,1%	69%	31%	47%	53%	71%	29%

<b>Total ESPAÑA</b>	<b>1.493.016</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>
---------------------	------------------	-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

### DIFERENCIA ANUAL 3er. Tr. 2019-2018

CCAA	TOTAL ASALARIADOS	% CCAA/TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	% INDEFINIDOS	% TEMPORALES	% J.COMPLETA	% J.PARCIAL
ANDALUCIA	30.353	1,8%	-0,8%	0,8%	3,7%	-3,7%	-0,9%	0,9%
ARAGON	- 1.717	-0,1%	-5,9%	5,9%	10,5%	-10,5%	-2,7%	2,7%
ASTURIAS	803	0,0%	-2,2%	2,2%	-7,4%	7,4%	-2,7%	2,7%
BALEARES	- 10.739	-0,8%	-4,8%	4,8%	-0,9%	0,9%	0,1%	-0,1%
CANARIAS	2.809	0,1%	4,7%	-4,7%	6,6%	-6,6%	4,2%	-4,2%
CANTABRIA	3.503	0,2%	-2,9%	2,9%	-4,7%	4,7%	11,4%	-11,4%
CASTILLA LEON	389	0,0%	-1,8%	1,8%	-4,5%	4,5%	-1,5%	1,5%
CASTILLA LA MANCHA	1.229	0,1%	-6,0%	6,0%	2,2%	-2,2%	-5,5%	5,5%
CATALUÑA	- 12.024	-1,0%	-5,7%	5,7%	0,2%	-0,2%	-0,7%	0,7%
COMUNITAT VALENCIANA	- 7.101	-0,6%	4,3%	-4,3%	3,9%	-3,9%	-1,1%	1,1%
EXTREMADURA	- 1.169	-0,1%	-6,7%	6,7%	0,9%	-0,9%	-6,2%	6,2%
GALICIA	- 217	-0,1%	7,0%	-7,0%	3,7%	-3,7%	-1,8%	1,8%
MADRID	13.067	0,7%	2,1%	-2,1%	0,0%	0,0%	3,3%	-3,3%
MURCIA	- 6.731	-0,5%	-5,0%	5,0%	9,2%	-9,2%	9,1%	-9,1%
NAVARRA	1.387	0,1%	7,3%	-7,3%	12,9%	-12,9%	10,5%	-10,5%
EUSKADI	- 1.106	-0,1%	7,3%	-7,3%	7,8%	-7,8%	-13,6%	13,6%
RIOJA	1.364	0,1%	-6,1%	6,1%	-3,9%	3,9%	-4,6%	4,6%
CEUTA	844	0,1%	9,3%	-9,3%	3,4%	-3,4%	-3,2%	3,2%
MELILLA	103	0,0%	-34,7%	34,7%	-13,6%	13,5%	-9,3%	9,2%
	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>media nacional</b>	15.047	0,0%	-0,1%	0,1%	2,3%	-2,3%	0,0%	0,0%



### ANEXO 3. Datos Coyuntura turística.