



AGOSTO 2019

**Informe sobre la evolución
del sector turístico y el
empleo hostelero de Huesca**



**Federación de Servicios de Comisiones
Obreras en Aragón**

aragon@servicios.ccoo.es

www.ccoo-servicios.es/aragon/

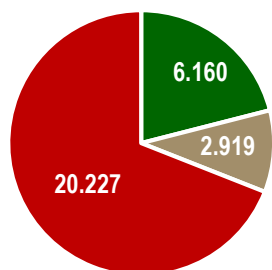
CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO TURÍSTICO EN HUESCA Y ARAGÓN

Durante el año 2018 el turismo representó en Aragón aproximadamente 2.900 millones de Euros, o lo que es lo mismo, el **8% del PIB anual**. El turismo es un sector productivo intensivo en mano de obra que genera aproximadamente el **10% del empleo aragonés**. Actualmente ocupa a 61.093 personas de las que la gran mayoría, 47.789 (78,2%), son trabajadores por cuenta ajena y 13.304 (21,8%) son trabajadores autónomos.

El sector turístico está integrado mayoritariamente por un tejido empresarial conformado por pequeñas empresas y constituido por actividades económicas muy heterogéneas como alojamiento, restauración, agencias de viaje o transporte y que se encuentra sometido a una demanda estacional irregular que condiciona inexorablemente la gestión de las personas que trabajan en él.

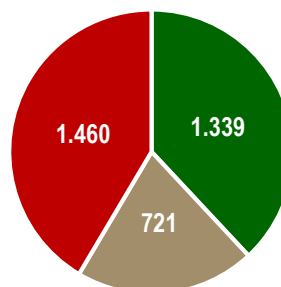
La principal actividad generadora de empleo dentro del sector turístico oscense es la hostelera con 6.160 personas activas. **El empleo hostelero oscense representa el 21% del empleo hostelero en el conjunto de la comunidad autónoma de Aragón**. Mayor peso tiene el subsector correspondiente al alojamiento hotelero que representa el 38% del total de nuestra comunidad.

Personal en hostelería por provincias



■ Huesca ■ Teruel ■ Zaragoza

Personal empleado en hoteles por provincias



■ Huesca ■ Teruel ■ Zaragoza

Afiliación media y último día del mes por provincias, secciones de actividad económica y género. Fuente: Seguridad Social

Basándonos en los datos de la EPA correspondiente a Aragón el 69% de las personas que trabajan en la actividad hostelera aragonesa por cuenta ajena son mujeres, apenas **el 62% de las personas tienen contrato indefinido y sólo el 53% a jornada completa**. Además, según la misma EPA, en la hostelería oscense se realizan anualmente 79.000 horas extraordinarias no remuneradas que representan 1,3 millones de euros no abonados a los trabajadores y por lo tanto no cotizados a la Seguridad Social.

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.

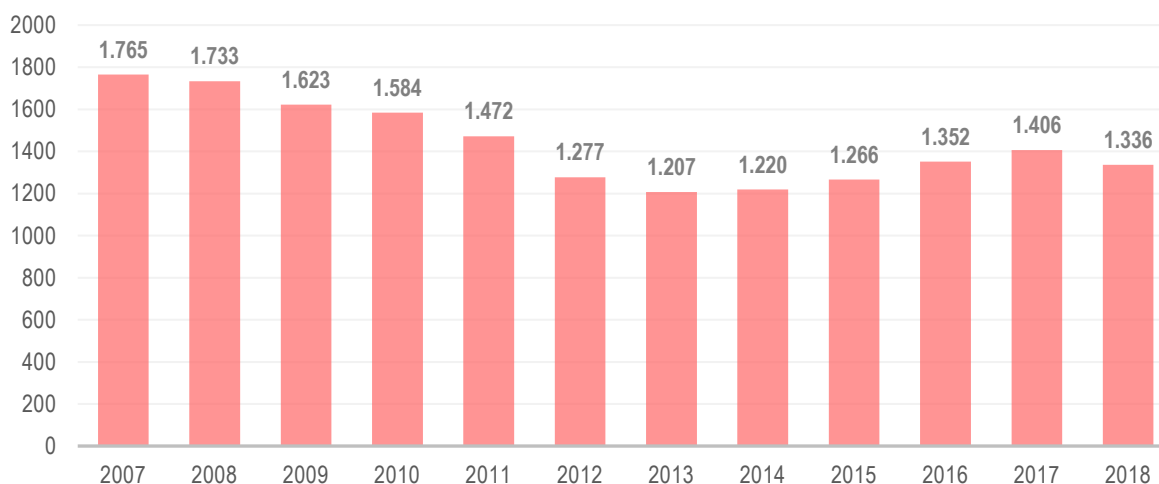
Sin embargo, el turismo facilita la incorporación al mercado de trabajo de colectivos con dificultades de inserción laboral (jóvenes, mayores de 45 años, personal con baja cualificación, mujeres), porque permite compatibilizar el desempeño de un puesto de trabajo con otras actividades personales como 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.

A pesar de los excelentes resultados turísticos, durante los últimos tres años se ha estabilizado el empleo en el subsector del alojamiento hotelero oscense en torno a las 1.300 personas, o lo que es lo mismo, **el número de trabajadores en alojamientos hoteleros ha decrecido desde el año 2008 un 24,3%**.

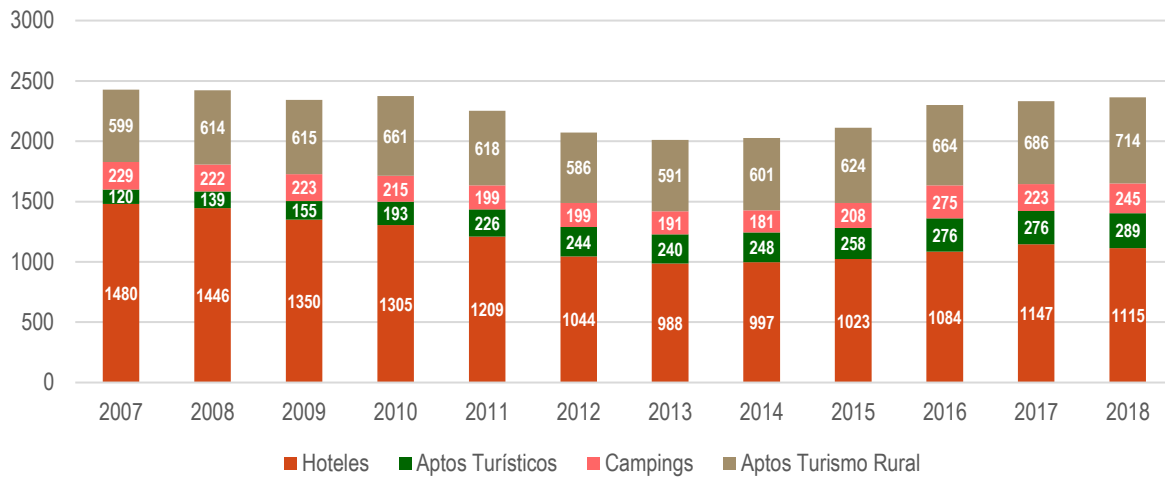
Año	Hoteles Huesca	Hoteles Pirineo	Apt turísticos Pirineo	Campings Pirineo	Turismo rural Pirineo	Total Pirineo
2007	1765	1480	120	229	599	2428
2008	1733	1446	139	222	614	2421
2009	1623	1350	155	223	615	2343
2010	1584	1305	193	215	661	2374
2011	1472	1209	226	199	618	2252
2012	1277	1044	244	199	586	2073
2013	1207	988	240	191	591	2010
2014	1220	997	248	181	601	2027
2015	1266	1023	258	208	624	2113
2016	1352	1084	276	275	664	2299
2017	1406	1147	276	223	686	2332
2018	1336	1115	289	245	714	2363

Personal empleado en hoteles de la provincia de Huesca



En la zona del Pirineo, la caída de empleo en el alojamiento hotelero se ha visto compensada por el fuerte crecimiento en apartamentos turísticos y en el turismo rural, que junto con los campings ya representan más del 50% del empleo en el subsector del alojamiento.

Personal empleado en alojamiento del Pirineo oscense

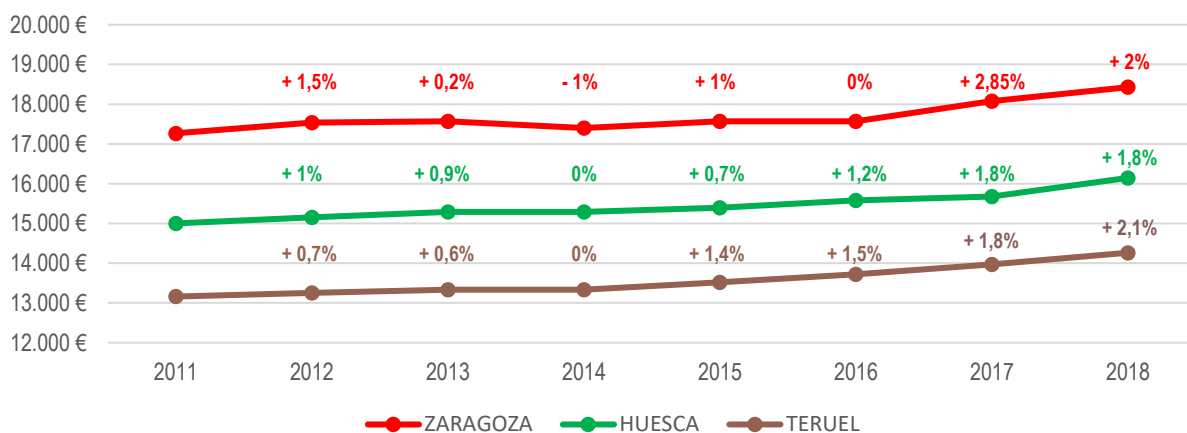


Afiliación media anual por subsectores de actividad hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Entre los años 2012 y 2018 los salarios se han visto incrementados gracias a los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) suscritos entre los agentes sociales, repuntando de forma más significativa en los últimos dos años.

Aunque las condiciones laborales en la hostelería vienen reguladas en numerosos convenios colectivos tanto sectoriales de ámbito estatal como de empresa, el convenio colectivo que aplica a mayor número de trabajadores y trabajadoras en la provincia de Huesca es el convenio provincial de Hostelería. En este caso el incremento salarial durante los últimos siete años en la provincia de Huesca es el 7,40 %.

Evolución salario de camarero/a en convenio colectivo provincial de hostelería



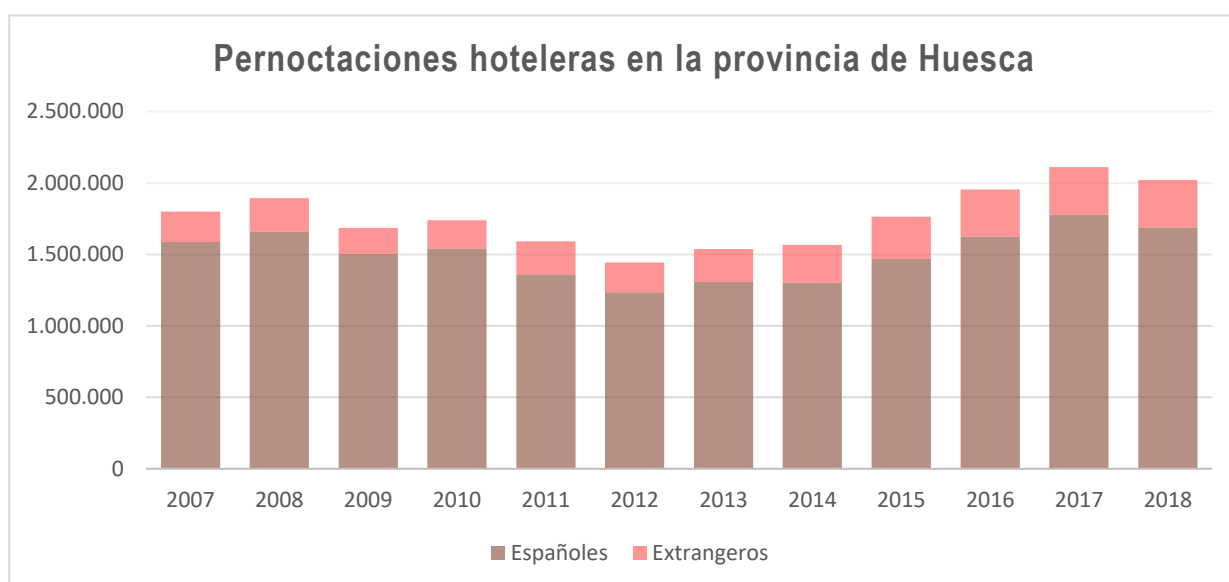
Tablas salariales de los convenios colectivos provinciales de Huesca, Teruel y Zaragoza. Fuente: Elaboración propia

INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL TURISMO EN HUESCA

Del análisis de los principales indicadores de la actividad económica en el sector, se desprende que **la rentabilidad del turismo en Huesca está evolucionando durante los últimos años en una senda claramente alcista.**

En el subsector hotelero se reciben más viajeros, tanto extranjeros como nacionales, y a su vez crece el número de pernoctaciones. Se ha recuperado el grado de ocupación hotelera de niveles previos a la crisis, aunque no se ha podido alcanzar la estancia media de los visitantes del año 2008.

Año	Viajeros entrados en hoteles de Huesca			Pernoctaciones en hoteles de Huesca			% ocupación	Estancia Media
	Total	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros		
2007	725.600	628.454	97.150	1.800.495	1.586.636	213.858	35,59	2,46
2008	752.670	645.069	107.600	1.893.678	1.657.930	235.750	34,99	2,44
2009	666.693	581.750	84.942	1.685.551	1.504.447	181.105	30,67	2,47
2010	700.099	609.994	90.108	1.740.051	1.539.170	200.883	30,99	2,42
2011	667.017	561.618	105.398	1.592.012	1.361.455	230.558	28,56	2,33
2012	614.270	511.889	102.381	1.443.088	1.236.330	206.757	27,23	2,31
2013	657.145	546.347	110.796	1.538.421	1.306.249	232.175	29,55	2,27
2014	686.718	562.909	123.809	1.566.632	1.303.013	263.618	29,94	2,22
2015	774.660	635.589	139.068	1.764.289	1.468.613	295.677	32,89	2,22
2016	854.769	702.036	152.734	1.955.179	1.625.879	329.301	35,64	2,22
2017	899.714	745.153	154.563	2.110.068	1.777.897	332.173	39,04	2,31
2018	861.455	714.567	146.889	2.021.438	1.687.198	334.239	38,35	2,29



Encuesta de ocupación hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

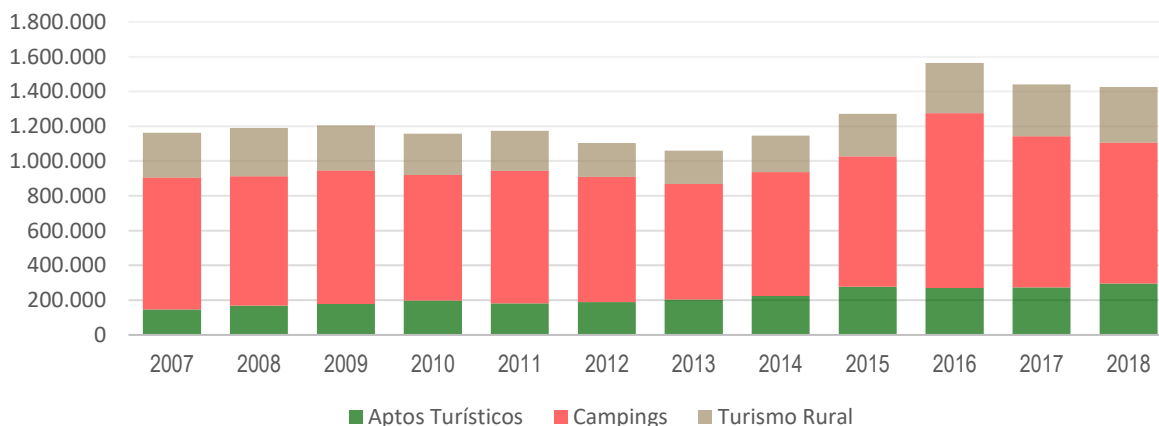
Proporcionalmente el crecimiento es incluso mayor en otros subsectores del alojamiento como en los apartamentos turísticos donde desde el año 2008, y a pesar de la crisis, se ha experimentado un

crecimiento cercano al 300% en el número de viajeros y de más del 200% en las pernoctaciones.

A destacar asimismo las cifras récord del turismo rural en el año 2018, superando por vez primera los 100.000 viajeros y las 300.000 pernoctaciones.

Año	Aptos Turísticos			Campings			Turismo rural		
	Viajeros	Pernoctaciones	Estancia media	Viajeros	Pernoctaciones	Estancia media	Viajeros	Pernoctaciones	Estancia media
2007	34.792	146.418	4,06	231.328	758.575	2,73	67.458	257.634	3,57
2008	42.113	169.074	3,81	223.217	744.224	2,71	74.603	277.835	3,42
2009	40.868	178.612	4,11	235.830	767.710	2,64	74.769	258.833	3,18
2010	48.706	197.929	3,77	224.130	721.862	2,66	66.979	238.394	3,24
2011	45.436	180.787	3,62	243.409	762.778	2,54	65.427	230.249	3,24
2012	51.932	188.326	3,36	223.310	720.322	2,56	59.631	195.922	2,98
2013	54.333	204.487	3,48	202.316	664.607	2,68	57.518	189.957	2,99
2014	64.780	224.413	3,27	218.983	712.336	2,64	62.648	208.743	3
2015	76.883	277.113	3,39	234.279	749.326	2,68	73.925	245.368	3,07
2016	78.777	269.592	1,47	324.705	1.006.389	2,69	87.396	288.501	2,99
2017	74.003	272.699	3,5	279.466	869.779	2,59	96.239	298.465	2,84
2018	92.563	294.981	3,03	260.293	811.692	2,61	103.033	319.785	2,91

Pernoctaciones no hoteleras en el Pirineo oscense



Encuesta de ocupación hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Todas las cifras reflejan el crecimiento del sector en los últimos años, sin embargo, **esta evolución no tiene correlación con algunos indicadores de las condiciones laborales.**

En los hoteles oscenses, mientras los índices de viajeros y pernoctaciones son claramente positivos y muestran un importante crecimiento del 35%, el número de personas empleadas apenas ha crecido el 5%, lo que se traduce en **mayor carga de trabajo por trabajador** y por lo tanto mayor riesgo de accidentes o enfermedades laborales. De igual modo los salarios, aunque crecen, no lo hacen en la misma medida que el volumen de ingresos hoteleros.

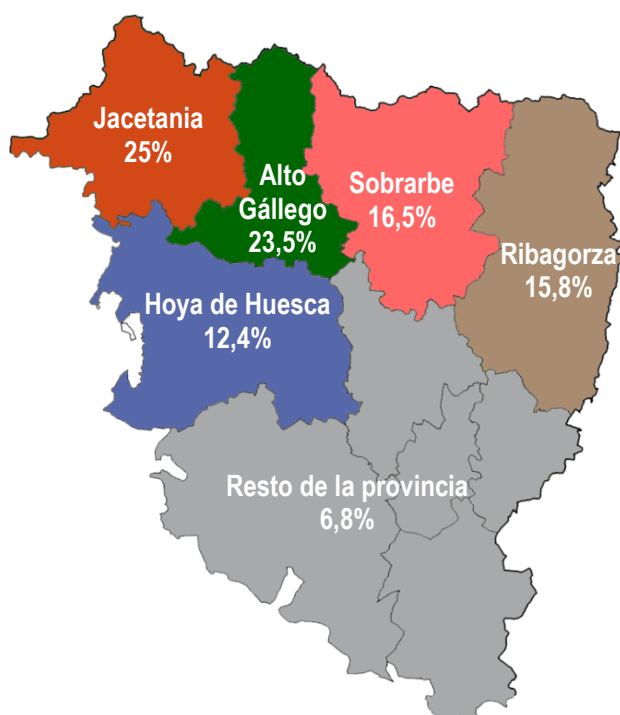
Índices de crecimiento y de condiciones laborales en los hoteles de la provincia de Huesca				
Año	Viajeros	Pernoctaciones	Plantilla	Salarios
2013	6,98%	6,61%	-5,49%	0,9%
2014	4,50%	1,83%	1,04%	0%
2015	12,81%	12,62%	3,81%	0,7%
2016	10,34%	10,82%	6,81%	1,2%
2017	5,26%	7,92%	3,98%	1,8%
2018	-4,25%	-4,20%	-4,98%	1,8%
SUMA	+35,63%	+35,60%	5,16%	+6,4%

Encuesta de ocupación hostelera y tablas salariales de los convenios colectivos provinciales. Fuente: elaboración propia

Por comarcas, en el año 2018 la Jacetania y el Alto Gállego acumularon casi el 50% de las pernoctaciones hoteleras de toda la provincia, sin embargo, apenas representan el 40% de los trabajadores y trabajadores de los hoteles oscenses. Ese 10% de diferencia entre el volumen de pernoctaciones y el de empleo se traduce en mayor carga de trabajo para el personal de estas comarcas y por lo tanto mayor riesgo de accidentes laborales y de enfermedades profesionales.

	Hoya de Huesca	Jacetania	Alto Gállego	Sobrarbe	Ribagorza	Resto de la provincia
Nº pernoctaciones	250.617	504.755	474.485	333.411	320.102	138.068
% pernoctaciones	12,40%	24,97%	23,47%	16,49%	15,84%	6,83%
Plantilla	162	250	285	236	248	155
% plantilla	12,13%	18,71%	21,33%	17,66%	18,56%	11,60%

Porcentaje de pernoctaciones por comarcas sobre el total de la provincia



Encuesta de ocupación hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

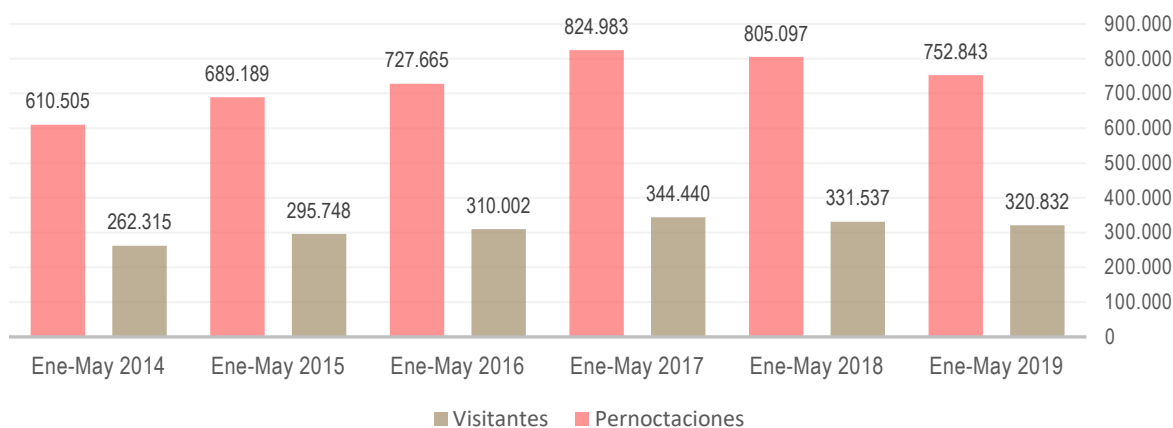
PREVISIONES DE ACTIVIDAD DEL SECTOR EN HUESCA

Después del excepcional ritmo de crecimiento de la actividad turística registrado en periodo 2013-2018 donde la mayoría de las principales variables turísticas crecieron en dos dígitos y siendo el año 2017 como el mejor año para el turismo en Huesca, el análisis de la actividad hotelera en los primeros cinco meses de 2019 deja patente que las tasas de crecimiento de casi todos **los indicadores de actividad se han visto ralentizados**, e incluso en algunos comienza a observarse cierto retroceso.

Las causas han sido básicamente la bajada del número de turistas y pernoctaciones nacionales que han llegado a Huesca desde otras comunidades autónomas. A pesar de este hecho, el aumento en la cifra de visitantes y de las pernoctaciones internacionales ha servido para compensar parcialmente el menor impacto de los turistas nacionales.

De cara al resto del año **2019 la previsión es el mantenimiento en los índices y resultados obtenidos en el 2018**, en un contexto de estabilidad y fuera ya de los fuertes ritmos de crecimiento de años anteriores. Por lo tanto, el objetivo primordial debe ser consolidar los resultados de actividad en el turismo y, de forma paralela 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.

Evolución hotelera enero-mayo en Huesca



Encuesta de ocupación hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

CAMPAÑAS SINDICALES DE CCOO EN LA HOSTELERÍA

Control de las horas extraordinarias no remuneradas

La reforma legislativa del Gobierno saliente parte de una demanda interpuesta en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por la Federación de Servicios de CCOO contra Deutsche Bank en cuya sentencia se determina que debe existir un registro de jornada por sin él “no es posible determinar (...) el número de horas de trabajo” y que deben regularlo para asegurar que los empresarios respeten “la duración máxima del tiempo de trabajo” y evitar los abusos laborales.

En base a esta sentencia y a la reciente reforma legislativa, CCOO ha lanzado en el conjunto del Estado una campaña de vigilancia y control, inicialmente en empresas donde existe representación sindical pero también en algunas sin representación, para evitar el uso abusivo de las horas extraordinarias no remuneradas.

Según la EPA correspondiente al primer trimestre de 2019, en la hostelería se realizan 369.900 horas extraordinarias semanales en el conjunto del país, lo que representa uno de los sectores más afectados por este tipo de fraude.

Campaña en el subsector de la “comida rápida”

La mayoría de las 50.000 personas que trabajan en todo el país dentro del subsector de restauración moderna, también conocido como “comida rápida”, están afectados por el convenio colectivo sectorial estatal pero también hay algunas empresas y franquicias con convenios colectivos propios siempre con peores condiciones que el sectorial estatal.

Las características del sector son trabajadores muy jóvenes con unas condiciones laborales precarias donde existe de forma generalizada una alta temporalidad, rotación y siniestralidad (especialmente en el colectivo de reparto de comida), con jornadas extenuantes e inciertas y remuneración de las horas trabajadas en cómputo anual, por lo que las posibles horas extraordinarias o complementos por objetivos se regulan al final del año.

CCOO ha impulsado por los centros de trabajo y las redes sociales una campaña contra las condiciones laborales señaladas anteriormente exigiendo a la parte empresarial que se cumplan las condiciones acordadas en el AENC para que se alcance un salario mínimo de 14.000 € anuales y para que exista una regulación horaria eficaz tanto para el trabajador del restaurante como del repartidor.

Recientemente se ha suscrito un acuerdo importante con la patronal de hostelería de forma que todas las funciones, incluyendo al personal dedicado al reparto de comida, vienen recogidas en el Acuerdo Laboral Estatal Hostelería (ALEH) y por lo tanto se reconoce a este colectivo como trabajadores y trabajadoras de hostelería por cuenta ajena.

En paralelo CCOO se ha personado en las distintas demandas presentadas por la Inspección de Trabajo contra las plataformas digitales cuyas sentencias vienen reconociendo la existencia de relación laboral de estas empresas con sus repartidores.

Hoteles justos

El proyecto “Hoteles Justos” nace a iniciativa de CCOO y UGT, en colaboración con la Universidad de Málaga, con el objetivo de diseñar un conjunto de indicadores para la puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles laboralmente responsables con los trabajadores en España.

Este programa trata de sensibilizar a empresarios, empleados y, especialmente, a clientes y ciudadanía, sobre la relevancia del trabajo decente y el turismo socialmente responsable para que la industria turística de nuestro país sea reconocida como un ejemplo de sostenibilidad integral.

Esta iniciativa que ya funciona en países como Irlanda, Suecia, Dinamarca, Noruega, Croacia o Eslovenia supone una oportunidad para que los hoteles de nuestra comunidad puedan diferenciarse en el sector hotelero y competir de un modo innovador creando valor para el cliente.

Negociación del convenio colectivo de hostelería de la provincia de Huesca

El pasado 31 de diciembre finalizó la vigencia del convenio provincial de hostelería de Huesca habiéndose iniciado las negociaciones en el segundo trimestre del presente año.

Las propuestas de CCOO recogen unos incrementos salariales acordes a la evolución positiva del sector en la provincia dando traslado a las mejoras sociales demandadas por las 6.000 personas cuyas condiciones laborales se encuentran reguladas en este convenio colectivo.

De forma habitual por parte de las organizaciones empresariales nos encontramos en las mesas de negociación con algunos condicionantes para poder aplicar incrementos salariales del 3% en aquellos sectores con buena evolución de la productividad y de los resultados tal y como se recoge en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

A diferencia de otros convenios provinciales de hostelería, las buenas relaciones con la patronal oscense y el excelente clima que se ha desarrollado en negociaciones previas facilita alcanzar acuerdos que habitualmente incluyen medidas sociales e incrementos salariales razonables, por lo que confiamos que el próximo convenio colectivo de Hostelería de Huesca mejore sensiblemente las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector.

CONCLUSIONES

A pesar de la ralentización de la actividad económica del turismo durante el año 2018, el sector se encuentra en niveles superiores a los previos a la crisis.

Sin embargo, el empleo no tiene la calidad que desde CCOO venimos defendiendo. De hecho, se mantienen **altos índices de temporalidad y la brecha entre hombres y mujeres está lejos de reducirse**, siendo ésta especialmente relevante en lo referido a la parcialidad.

Entendemos que la prioridad del sector pasa por **fidelizar a los turistas** que ya nos han visitado y para ello se debe invertir, en primer término, en recursos humanos, afrontando la apuesta por más y mejor empleo, a fin de mejorar la relación precio-calidad-servicio. Solo así el objetivo de conseguir que los millones de turistas que nos visitan se vayan con un alto grado de satisfacción; un objetivo que sólo 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”**.

Hay que seguir trabajando por **reducir la estacionalidad** del sector buscando nuevas alternativas turísticas fuera de las temporadas altas y seguir potenciando otras vías, más allá del turismo de nieve, como el turismo de congresos, el cultural o el gastronómico.

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

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