

CCOO

**Federación de Servicios de
Comisiones Obreras en Aragón**
aragon@servicios.ccoo.es
www.ccoo-servicios.es/aragon/

JULIO 2019

**Informe sobre la evolución del
sector turístico y el empleo en
la hostelería aragonesa**

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO TURÍSTICO EN 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**.

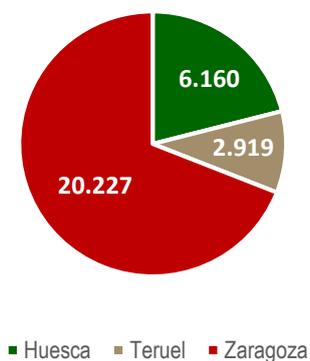
El turismo es un sector productivo intensivo en mano de obra que genera aproximadamente el **10% del empleo aragonés**. Actualmente ocupa a 61.093 personas de las que la gran mayoría, 47.789 (78,2%), son trabajadores por cuenta ajena y 13.304 (21,8%) son trabajadores autónomos.

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 aragonés es la hostelería con 29.306 personas activas y con una variación interanual positiva en 2018 del 3%.

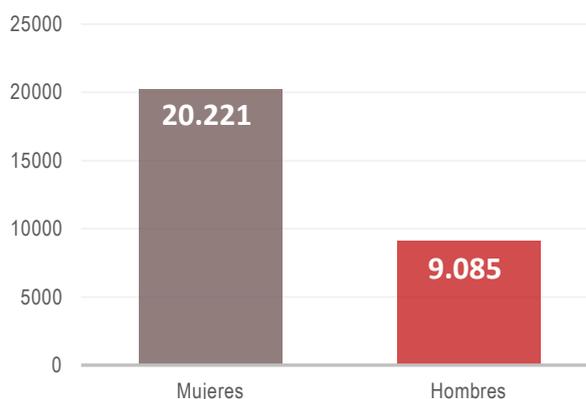
Por provincias el sector hostelero ocupa a 6.160 personas en la provincia de Huesca (sin variación interanual en 2018), 2.919 personas en la provincia de Teruel (+3% de variación en 2018) y 20.227 personas en la de Zaragoza (+3% de variación en 2018). El empleo hostelero aragonés representa el 2,13% del empleo hostelero en el conjunto del país.

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 aragonesa se realizan anualmente 375.000 horas extraordinarias no remuneradas que representan 6,1 millones de euros no abonados a los trabajadores y por lo tanto no cotizados a la Seguridad Social.

Personal hostelero por provincias



Personal hostelero por cuenta ajena



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

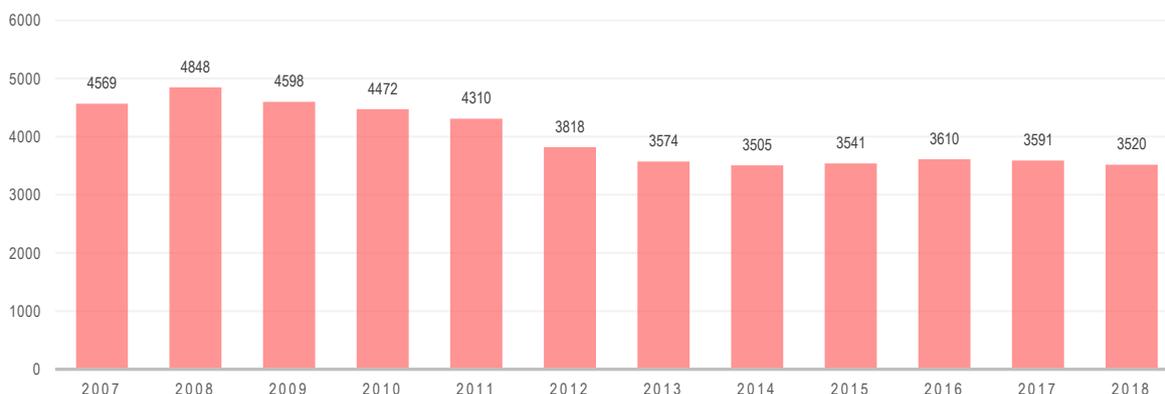
Sin embargo, el turismo facilita la incorporación al mercado de trabajo de colectivos con dificultades de inserción laboral (jóvenes, mayores de 45 años, personal con baja cualificación, mujeres), porque permite compatibilizar el desempeño de un puesto de trabajo con otras actividades personales como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

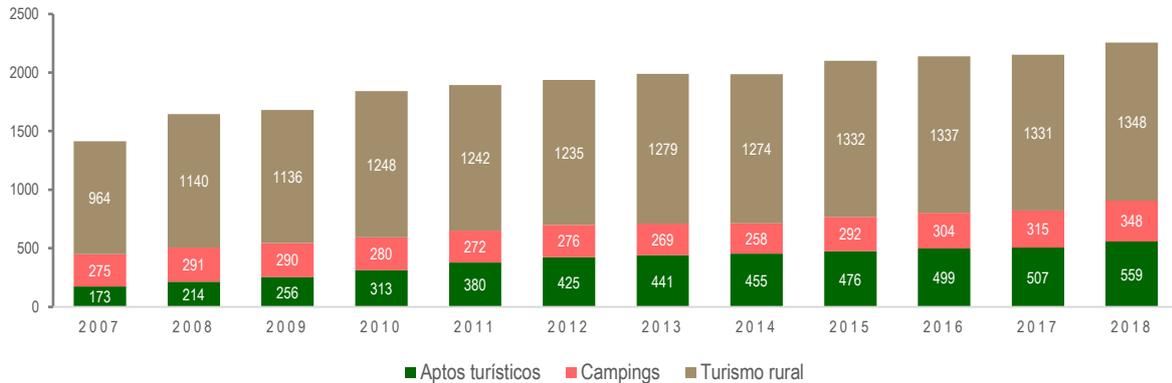
En cuanto a criterios de cantidad de empleo creado en nuestra comunidad autónoma **el número de trabajadores en alojamientos hoteleros ha decrecido desde el año 2008 un 27,4%**. A pesar de los excelentes resultados turísticos, durante los últimos tres años se ha mantenido la tendencia con una caída del 2,5% en el empleo. Por el contrario, el personal en establecimientos de alojamiento no hoteleros como campings, turismo rural o apartamentos turísticos ha ido creciendo en la misma medida que las pernoctaciones y los visitantes.

Año	Hoteles	Aptos turísticos	Campings	Turismo rural	Total
2007	4569	173	275	964	5982
2008	4848	214	291	1140	6494
2009	4598	256	290	1136	6279
2010	4472	313	280	1248	6313
2011	4310	380	272	1242	6203
2012	3818	425	276	1235	5755
2013	3574	441	269	1279	5563
2014	3505	455	258	1274	5492
2015	3541	476	292	1332	5641
2016	3610	499	304	1337	5750
2017	3591	507	315	1331	5745
2018	3520	559	348	1348	5775

Personal empleado en hoteles



Personal empleado no hotelero

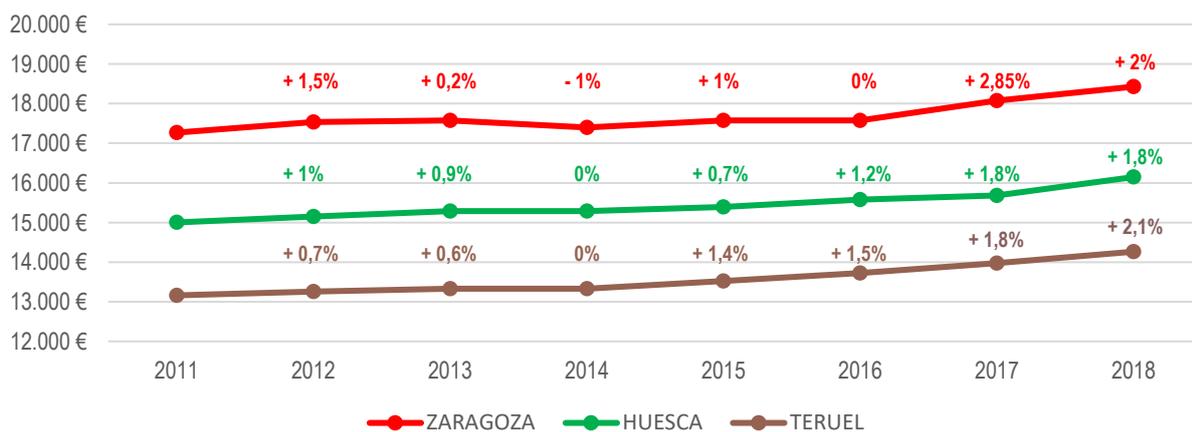


Afiliación media anual por subsectores de actividad hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

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. **En este periodo el incremento salarial medio en el sector hostelero aragonés está en torno al 7%**, existiendo un claro repunte salarial 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, los convenios colectivos que aplican a mayor número de trabajadores y trabajadoras en Aragón son los convenios provinciales de Hostelería. En estos casos los incrementos salariales durante los últimos siete años en cada una de las provincias han sido de 8,10 % para Teruel, 7,40 % para Huesca y 6,55 % para Zaragoza.

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

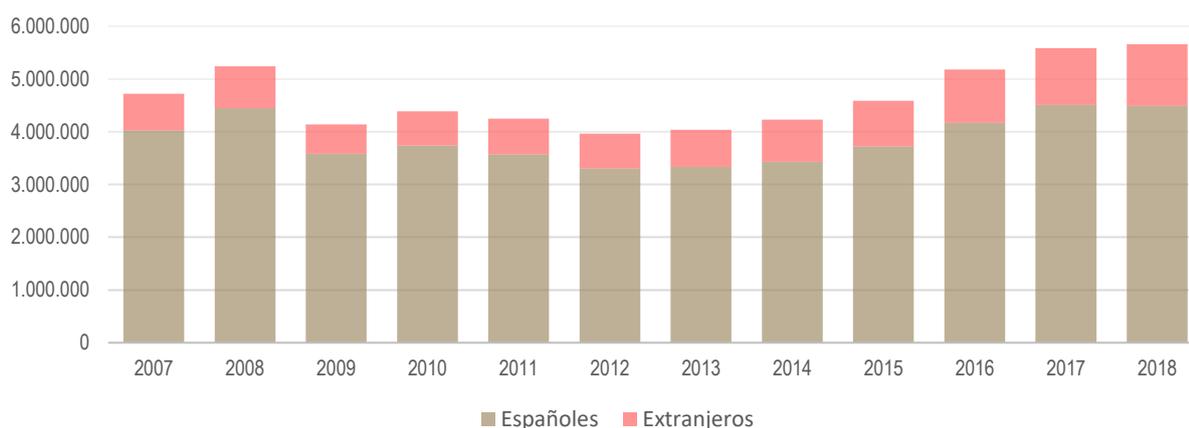
INDICADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL TURISMO EN ARAGÓN

Del análisis de los principales indicadores de la actividad económica en el sector, se desprende que **la rentabilidad del turismo en Aragón 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 en Aragón			Pernoctaciones en hoteles en Aragón			% ocupación	Estancia Media
	Total	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros		
2007	2.239.993	1.901.697	338.294	4.721.267	4.024.512	696.756	40,24	2,11
2008	2.436.974	2.055.830	381.149	5.239.955	4.444.900	795.055	39,77	2,14
2009	1.991.736	1.693.297	298.439	4.140.003	3.580.393	559.610	30,05	2,08
2010	2.152.430	1.806.730	345.700	4.386.375	3.739.692	646.682	30,68	2,04
2011	2.154.306	1.784.712	369.595	4.245.015	3.571.026	673.992	29,35	1,97
2012	2.028.777	1.649.584	379.192	3.965.278	3.305.760	659.522	27,84	1,95
2013	2.079.830	1.680.966	398.863	4.032.798	3.331.255	701.546	28,97	1,94
2014	2.222.372	1.782.006	440.365	4.226.141	3.429.431	796.708	30,55	1,90
2015	2.404.696	1.919.604	485.092	4.584.254	3.721.369	862.885	33,22	1,90
2016	2.688.558	2.136.494	552.061	5.179.975	4.166.093	1.013.884	36,74	1,92
2017	2.878.809	2.273.195	605.614	5.583.872	4.507.228	1.076.646	39,38	1,93
2018	2.909.463	2.278.227	631.239	5.654.751	4.488.205	1.166.545	40,86	1,94

Pernoctaciones hoteleras en Aragón



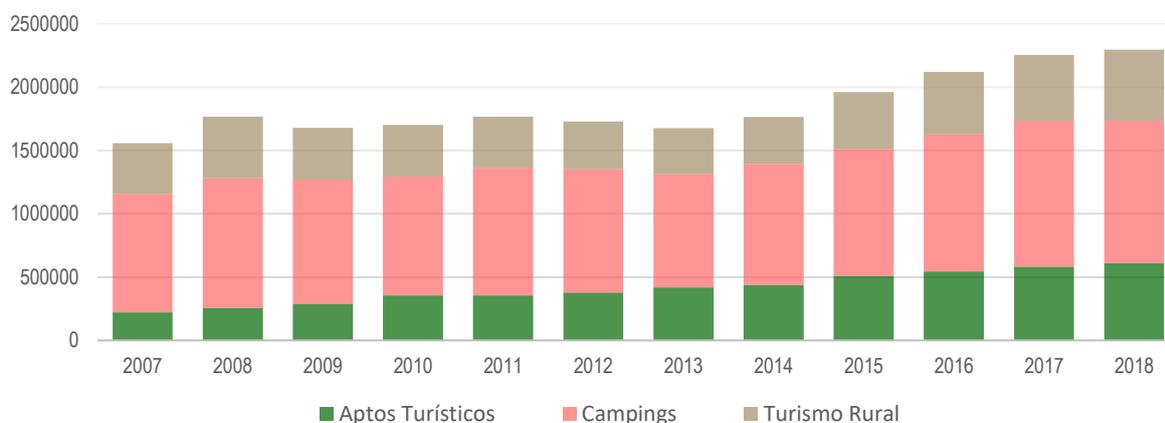
Encuesta de ocupación hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

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 400% en el número de viajeros y de casi el 300% en las pernoctaciones.

A destacar igualmente el crecimiento del turismo rural en el año 2018 con índices por encima del 20% en el número de viajeros y de pernoctaciones.

Año	Aptos Turísticos			Campings			Turismo rural		
	Viajeros	Pernoctaciones	Estancia media	Viajeros	Pernoctaciones	Estancia media	Viajeros	Pernoctaciones	Estancia media
2007	51.370	220.675	4,20	292.725	936.976	2,80	110.330	401.165	3,45
2008	51.370	220.675	4,20	321.631	1.022.857	2,77	136.559	486.870	3,33
2009	72.505	289.965	3,87	310.011	980.798	2,72	126.310	408.808	3,02
2010	92.269	354.827	3,74	300.904	939.558	2,78	126.198	407.822	3,03
2011	92.464	355.068	3,71	326.110	1.008.919	2,79	126.698	404.090	3,00
2012	107.510	377.949	3,38	307.990	974.351	2,78	122.765	376.199	2,90
2013	119.080	417.803	3,41	282.890	894.651	2,78	121.798	363.306	2,78
2014	137.878	439.349	3,11	307.247	955.072	2,71	122.071	369.493	2,81
2015	153.098	510.367	3,24	323.901	1.001.918	2,74	151.784	449.143	2,82
2016	163.435	545.183	3,27	350.635	1.082.078	2,77	168.289	494.029	2,76
2017	188.652	581.128	3,00	381.274	1.154.442	2,69	183.183	517.840	2,64
2018	196.060	610.762	3,24	372.749	1.122.525	2,67	196.447	563.125	2,73

Pernoctaciones no hoteleras en Aragón

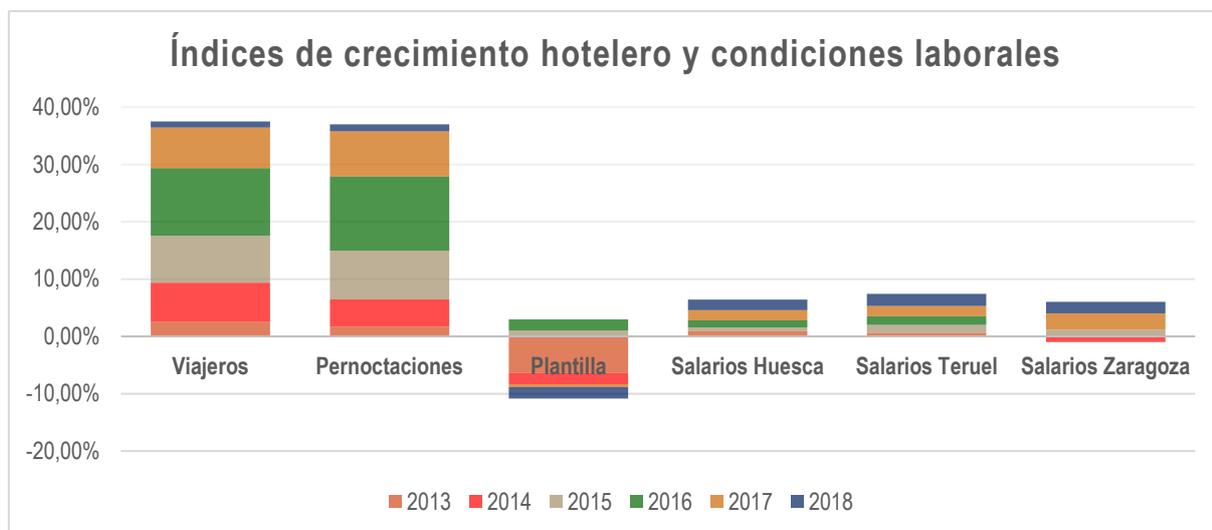


Encuesta de ocupación hostelera. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

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.**

En los hoteles aragoneses, mientras los índices de viajeros y pernoctaciones son claramente positivos y muestran un importante crecimiento, el número de personas empleadas ha descendido, lo que se traduce en **mayor carga de trabajo a repartir entre menos personal** 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 hoteles						
Año	Viajeros	Pernoctaciones	Plantilla	Salarios Huesca	Salarios Teruel	Salarios Zaragoza
2013	2,52%	1,70%	-6,40%	0,9%	0,6%	0,2%
2014	6,85%	4,79%	-1,94%	0%	0%	-1%
2015	8,20%	8,47%	1,04%	0,7%	1,4%	+1%
2016	11,80%	12,99%	1,94%	1,2%	1,5%	0%
2017	7,08%	7,80%	-0,51%	1,8%	1,8%	2,85%
2018	1,06%	1,27%	-1,99%	1,8%	2,1%	2%
SUMA	+37,51%	+37,02%	-11,34%	+6,4%	+7,4%	5,05%



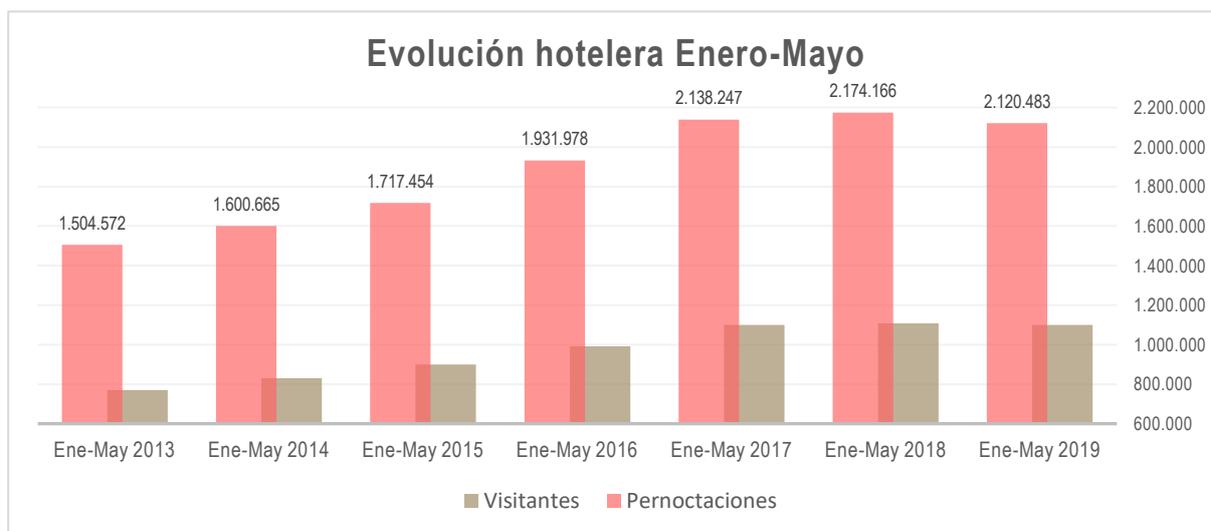
Encuesta de ocupación hostelera y tablas salariales de los convenios colectivos provinciales. Fuente: elaboración propia

PREVISIONES DE ACTIVIDAD DEL SECTOR EN ARAGÓN

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 culminando en el año 2018 como el mejor año para el turismo en Aragón, 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 nacionales que han llegado a Aragón 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 el menor impacto de los turistas nacionales, dando como resultado la consolidación y mantenimiento de los valores alcanzados en 2018 para los principales indicadores de actividad.

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 estos últimos años. Por lo tanto, el objetivo primordial debe ser consolidar esos resultados de actividad en el turismo y, de forma paralela 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.



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, desde CCOO se ha lanzado una campaña de 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 el subsector de “comida rápida” en todo el país 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

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 justos 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 de los convenios colectivos de hostelería de Huesca y Teruel

El pasado 31 de diciembre finalizó la vigencia de los convenios provinciales de hostelería de Huesca y Teruel habiéndose iniciado las negociaciones en el primer trimestre del presente año.

Las propuestas de CCOO recogen unos incrementos salariales acordes a la evolución positiva del sector en ambas provincias dando traslado a las mejoras sociales demandadas por las casi 10.000 personas cuyas condiciones laborales se encuentran reguladas en estos convenios colectivos.

En las mesas de negociación nos encontramos por parte de las organizaciones empresariales con posiciones iniciales reticentes a 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).

Cabe reseñar que las categorías con salarios más bajos del convenio de hostelería de Teruel no alcanzan los 14.000 € anuales señalados como salario mínimo en el propio AENC.

CONCLUSIONES

A pesar de la ralentización de la actividad económica del turismo durante los primeros meses del 2019, el sector empleó a 61.093 de personas en 2018. Pero este empleo no tiene la calidad que desde CCOO venimos defendiendo. De hecho, se ha producido un **incremento de la 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”**.

También debemos pedir planes de jubilación anticipada para los trabajadores trabajadoras de mayor edad y con mucha antigüedad en sus puestos de trabajo.

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.