

INFORME DE LA ACTIVIDAD TURISTICA Y EL EMPLEO.

CCOO apuesta por un por un empleo decente y un Turismo Socialmente Responsable



CCOO
servicios

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como objetivo describir la situación de la industria turística española e identificar la problemática de la misma, especialmente en el campo laboral, así como la evolución de los principales indicadores turísticos, una vez conocido que la industria turística española durante el año 2017 ha batido todos los récords de precios y de rentabilidad. El ADR (tarifa media diaria) ha tenido un crecimiento del 6,40% con respecto al año anterior, lo que supone 87,30 euros de media hasta diciembre, y el RevPar (ingreso por habitación disponible) con 58,70 euros, supone un incremento del 9,41%. A ello hay que sumarle el récord de visitantes, de pernoctaciones y ocupaciones. Ya nadie duda, una vez conocido los datos definitivos, que 2017 ha sido el mejor año turístico de la historia de España y que hubiese sido aún mejor de no haberse producido los atentados de Barcelona y Cambrils, o la inestabilidad política, tanto catalana como nacional.

En el documento también analizamos la evolución de la coyuntura turística desde el 2008 al actual, observando el comportamiento tan dispar que han tenido los diferentes parámetros. Así, mientras el número de visitantes se ha incrementado en un 24,70% en estos últimos nueve años; el de pernoctaciones en un 26,62% y el del número de plazas en un 9,86%, el del empleo tan sólo lo ha hecho en un 5,61%, la quinta parte del incremento de las pernoctaciones.

Mientras esto ocurre, los trabajadores del sector estamos sufriendo récord de precariedad laboral, de pobreza salarial, de externalizaciones indecentes e inmorales, bloqueo de la negociación colectiva sectorial y aumento de las cargas de trabajo y de la economía sumergida. En definitiva, de explotación laboral, lo que hemos venido a denominar la **CARA B DEL TURISMO EN ESPAÑA**.

En este sentido, desde CCOO hemos venido denunciando y reivindicando el derecho a tener unas condiciones de trabajo dignas, con un empleo con derechos y profesionalidad, por el derecho de la negociación colectiva, recuperando los derechos y el poder adquisitivo de los salarios, por la derogación de las reformas laborales de los distintos gobiernos, contra la pobreza salarial y la externalizaciones, así como el reconocimiento de las enfermedades profesionales. En definitiva, un empleo y un salario decente.

Aparte de los excelentes datos de coyuntura turística, el año 2017 ha sido un año en permanente transformación en la industria turística española, con un cambio importante de sus estructuras de empresas en el subsector de hoteles por cadenas hoteleras nacionales e internacionales, que mayoritariamente llevan la gestión, ya que muchos inmuebles donde están ubicados los hoteles están en manos de los propietarios particulares -bancos y fondos de inversiones que han entrado con fuerza- que incluso están llevando una política de ventas de sus inmuebles a fondos de inversiones, y a su vez estos llegan acuerdos con las cadenas hoteleras para que éstas lleven la gestión. En el sector de bares y restaurantes también se están produciendo cambios importantes, ya que cada vez más bares, cafeterías, pizzerías y restaurantes, están siendo gestionados por redes de franquicias.

La industria turística española fue de las últimas que se vio afectada por la crisis económica y la primera en salir de la misma, en parte por factores externos. Por ejemplo, el aumento de turismo internacional es debido en parte por los problemas que han sufrido otros países desde la primavera árabe de 2011 y que afectan a la

inestabilidad política de Egipto, Túnez, Turquía o Siria, aunque a partir del verano de 2017 se viene observando una notable recuperación del turismo en estos países y durante el pasado año han aumentado 8,5 millones sus llegadas de turistas extranjeros; por la caída del precio del petróleo; o la buena marcha del mercado británico o alemán, emisores número uno y dos respectivamente.

*Según **Exceltur**, los resultados registrados por la actividad turística en 2017 confirman que este sector es el que más crece en la economía española y el que más empleo genera. El PIB turístico registró un avance del 4,40% hasta alcanzar los 134 mil millones de euros, que permite que la participación del turismo en la economía española ascienda al 11,5% del P.I.B.*

El turismo generó 77.501 empleos en 2017, uno de los mayores dentro de los grandes sectores de la economía española, de forma que explica que el 15,1% de todos los nuevos puestos de trabajo creados en España en este año pertenezcan a este sector, según datos de la Seguridad Social.

El extraordinario aumento sobrevenido de la demanda extranjera hacia España es el principal impulsor de la actividad turística en 2017. Una demanda extranjera en máximos históricos que es la protagonista del crecimiento de la actividad turística.

El turismo extranjero ha registrado en 2017 un nuevo crecimiento tanto en los indicadores de afluencia como, incluso de mayor intensidad, en los de gasto que revierte a España, hasta situarlos en los mayores registros de la historia del turismo español que estimamos ascenderán a cierre de 2017 según el Banco de España a unos 60,3 mil millones de euros de ingresos. Ello es el resultado de un fuerte aumento del +10,4% en dichos ingresos, muy por encima del dinamismo mostrado por la demanda española.

El objetivo prioritario, desde el punto de vista turístico, debería centrarse en la fidelización de los turistas que nos visitan. Para ello se debe seguir invirtiendo en infraestructuras turísticas y una de las claves es mejorar la máxima del sector, la relación calidad-precio-servicio. Todo para que repercuta en unas vacaciones de excelencia a los millones de turistas que nos visitan, ya que nos encontramos ante un sector que en términos de empleo y facturación está en un lugar predominante de nuestro tejido económico.

Qué tipo de turistas visita España

Los turistas residentes y los extranjeros se alojan en los hoteles españoles prácticamente en la misma proporción. Los españoles suponen un 48,53% y los extranjeros un 51,47%. El hotel de cuatro estrellas es el preferido mayoritariamente por ambos, 21.619.495 de españoles y 26.537.860 de extranjeros se alojaron en ellos. Por otra parte, el hotel de cinco estrellas es más frecuentado por los turistas extranjeros que los españoles, 4.071.974 de aquellos, frente al 1.747.019 de éstos.

Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid fueron los destinos preferidos de los viajeros residentes en España, con tasas de variación en el número de pernoctaciones del -3,6%, -0,8%, -2,4% y +1,4%, respectivamente.

El principal destino elegido por los no residentes fue Canarias, con un 28,0% del total de pernoctaciones y un incremento del 1,9% con respecto al 2016. Los

siguientes destinos son Islas Baleares (24,2% del total) y Cataluña (18%). En estas comunidades las pernoctaciones de extranjeros se incrementaron un 0,7% y un 4,2% respectivamente.

Los viajeros procedentes de Reino Unido y Alemania realizaron 107,4 millones de pernoctaciones hoteleras en 2017, casi la mitad del total de pernoctaciones realizadas por viajeros no residentes. Las pernoctaciones de viajeros de Reino Unido disminuyeron un 0,8%, mientras que las de los alemanes aumentaron un 1,5%.

Las pernoctaciones de los viajeros procedentes de Francia, Países Bajos e Italia (los siguientes mercados emisores) registraron unas tasas anuales del -3,8%, 10,0% y 1,0%, respectivamente.

Entre los principales países emisores, los crecimientos más significativos de pernoctaciones en 2017 respecto a 2016 los experimentaron los viajeros de Rusia (18,3%), Estados Unidos (14,9%) y Suecia (11,2%).

El 66,17% del total de pernoctaciones realizadas en hoteles españoles en 2017 corresponden a turistas extranjeros, siendo el 33,83% restante la cuota representativa de los turistas españoles.

Indicadores turísticos 2017

La industria turística española finaliza el año 2017 con record de pernoctaciones, registrando las cifras más elevadas desde 1999, año en el que el INE comenzó a analizar estadísticamente este dato.

Los indicadores turísticos incrementan todos los parámetros con respecto a 2016; crecimiento del 3,66% en viajeros, del 2,68% en pernoctaciones y el empleo, en subsector de alojamiento reglado, ha crecido un 4,94%. Los ingresos por turistas extranjeros suponen un total de 82.293 millones de euros hasta el mes de noviembre, un 12,9% más que en el mismo período de 2016, el mejor dato de la serie histórica.

La rentabilidad del sector hotelero también ha aumentado en España durante el 2017; así la facturación media diaria de los hoteles por cada habitación ocupada (ADR) ha sido de 87,30€, con una subida del 6,40% con respecto al año anterior, y el ingreso medio por habitación disponible (RevPAR) ha alcanzado los 58,70€, un 9,41% más que hace un año.

El gasto total de los turistas internacionales que visitan España hasta el mes de noviembre ascendía a 82.293 millones de euros, con un crecimiento del 12,9% con respecto al año anterior. Reino Unido con 156.604 millones de euros y Alemania con 11.693 millones, son los principales países emisores del gasto de los turistas. Cataluña, con un gasto de 18.275 millones de euros y Canarias, con 15.239 millones, son los principales destinos de los turistas extranjeros, les siguen Islas Baleares con 14.476 y Andalucía con 12.045 millones.

Este excelente año turístico viene motivado principalmente por la fuerte demanda extranjera hacia España que sitúan todas las variables de demanda extranjera en sus valores máximos de los últimos 15 años.

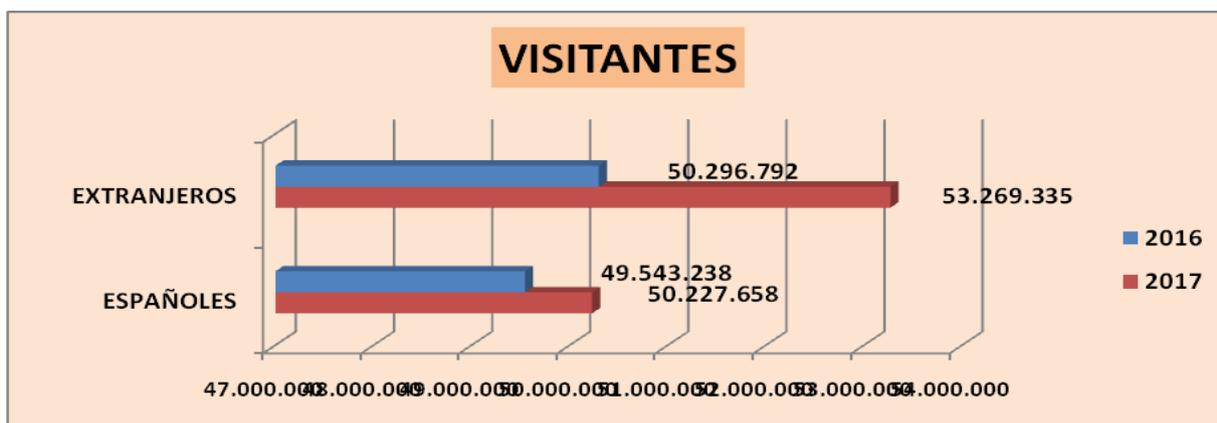
El empleo en el sector hotelero crece por debajo del resto de indicadores turísticos y el que se crea sigue siendo precario, parcial y sin derechos.

AÑO	VISITANTES			PERNOCTACIONES			PERSONAL EMPLEADO
	TOTAL	ESPAÑOLES	EXTRANJEROS	TOTAL	ESPAÑOLES	EXTRANJEROS	
2016	99.840.030	49.543.238	50.296.792	331.168.939	114.239.130	216.929.809	200.600
2017	103.496.993	50.227.658	53.269.335	340.037.174	115.036.704	225.000.470	210.501
DIFERENCIA PORCENTAJE	3,66%	1,38%	5,91%	2,68%	0,70%	3,72%	4,94%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Visitantes

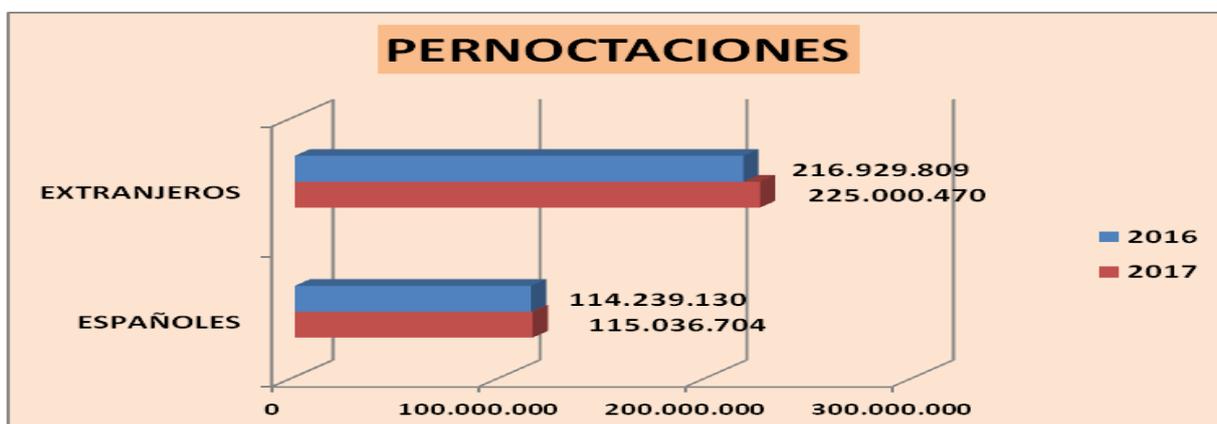
España finaliza 2017 con un total de 103.496.993 de visitantes, un 3,66% más que hace un año. Los residentes españoles se han incrementado en un 1,38% hasta alcanzar la cifra de 50.227.658 y representando el 48,53% del total. Por su parte los extranjeros también han incrementado sus cifras en un 5,91% hasta los 53.269.335 de visitas.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Pernoctaciones.

Las pernoctaciones en el 2017, en comparación con 2016, aumentan un 2,68%, lo que supone un incremento de 8.868.235 y finalizan con un total de 340.037.174. Las pernoctaciones de los turistas nacionales aumentan un 0,70%, hasta los 115.036.704, y las de turistas internacionales lo hacen un 3,72% (225.000.470).



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Empleo

El empleo en el sector hotelero aumenta en un 4,94% en comparación con el año 2016, y donde habría 9.901 personas más trabajando que hace un año. La media de empleo en el subsector de hoteles en España durante el año 2017 ha sido de 210.501 trabajadoras y trabajadores.

AÑO	ESTANCIA MEDIA		NÚMERO ESTABLEC.	NÚMERO PLAZAS	GRADO OCUP. PLAZAS
	ESPAÑOLES	EXTRANJEROS			
2016	2,31	4,31	14.760	1.463.893	59,91
2017	2,29	4,22	14.658	1.472.641	61,14
DIFERENCIA	-0,02	-0,09	-102	8.748	1,23
PORCENTAJE	-0,67%	-2,07%	-0,69%	0,60%	2,05%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Estancia media

La estancia media de los españoles ha descendido un 0,67% con respecto al año anterior y ha pasado de 2,31 noches a 2,29. Por su parte los extranjeros tienen una media de pernoctaciones dos puntos superior a los residentes, y las 4,22 noches de 2017 suponen un descenso del 2,07% sobre el 2016.

Número de establecimientos, plazas y grado de ocupación

El número de establecimientos ha disminuido con respecto a 2016 y los 14.658 que se han contabilizado son 102 menos que en 2017.

El número de plazas, sin embargo, ha aumentado en 8.748, contabilizándose 1.472.641 en el año 2017.

El grado de ocupación se ha incrementado en un 2,05%, pasando del 59,91% al 61,14% en 2017

INFORME EMPLEO HOSTELERÍA AÑO 2017

Afiliación a la Seguridad Social

Presentamos en el siguiente cuadro la evolución de la afiliación a la Seguridad Social durante el año 2017 en el conjunto de los subsectores de la hostelería tales como hoteles y apartamentos reglados, casas rurales, campings, restaurantes, bares, cafeterías, pubs, salas de fiestas discotecas y similares en conjunto de Estado

TERRITORIO	AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL SECTOR HOSTELERÍA (ACUMULADO ENERO-DICIEMBRE 2016-2017)											
	2016			2017			DIFERENCIA					
	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	R.GRAL	R.AUTÓ	TOTAL	GRAL	%	AUT	%	TOTAL	%
PAÍS VASCO	45.576	15.910	61.486	47.786	15.735	63.522	2.210	4,85%	174	-1,09%	2.036	3,31%
CATALUÑA	198.128	52.500	250.628	210.076	52.677	262.753	11.948	6,03%	177	0,34%	12.125	4,84%
GALICIA	50.103	23.766	73.869	52.850	23.196	76.047	2.748	5,48%	570	-2,40%	2.178	2,95%
ANDALUCÍA	189.347	55.870	245.217	202.957	56.117	259.073	13.610	7,19%	246	0,44%	13.856	5,65%
ASTURIAS	21.826	9.694	31.520	23.022	9.527	32.548	1.196	5,48%	167	-1,73%	1.029	3,26%
CANTABRIA	13.991	5.176	19.166	14.790	5.119	19.910	800	5,72%	56	-1,09%	743	3,88%
LA RIOJA	6.647	2.706	9.353	6.914	2.681	9.595	267	4,02%	25	-0,94%	242	2,59%
MURCIA	27.938	8.909	36.847	29.770	8.895	38.665	1.832	6,56%	14	-0,15%	1.818	4,93%
C.VALENCIA	120.563	37.741	158.305	129.212	37.888	167.100	8.649	7,17%	146	0,39%	8.795	5,56%
ARAGÓN	26.592	10.046	36.638	27.898	9.897	37.795	1.306	4,91%	149	-1,48%	1.157	3,16%
C-MANCHA	29.365	13.594	42.959	31.234	13.356	44.590	1.870	6,37%	238	-1,75%	1.632	3,80%
CANARIAS	117.659	15.424	133.083	125.681	15.697	141.379	8.022	6,82%	274	1,78%	8.296	6,23%
NAVARRA	12.749	4.207	16.955	13.136	4.229	17.364	387	3,04%	22	0,52%	409	2,41%
EXTREMAD.	15.301	8.193	23.493	16.381	8.101	24.482	1.081	7,06%	91	-1,12%	989	4,21%
I. BALEARS	82.254	12.577	94.831	89.260	12.623	101.883	7.006	8,52%	46	0,37%	7.052	7,44%
MADRID	165.306	27.970	193.277	175.090	28.086	203.176	9.784	5,92%	115	0,41%	9.899	5,12%
C-LEÓN	46.971	22.597	69.568	49.182	22.124	71.306	2.212	4,71%	473	-2,09%	1.738	2,50%
CEUTA	1.368	384	1.751	1.382	380	1.762	14	1,02%	4	-0,95%	10	0,59%
MELILLA	1.293	366	1.660	1.337	372	1.708	44	3,38%	5	1,40%	49	2,95%
TOTAL	1.172.975	327.630	1.500.604	1.247.959	326.700	1.574.659	74.985	6,39%	930	-0,28%	74.055	4,93%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

De estos datos se desprende que la industria turística ha generado una contratación en afiliados/as a la Seguridad Social de 74.055, lo que representa un incremento de 4,93%, pero ésta está por debajo del crecimiento real del turismo. A su vez, del empleo creado cerca del 97% ha sido temporal, precario, parcial y de bajos salarios, con un alto porcentaje de prácticas fraudulentas que enmascaran largas jornadas con contratos a tiempo parcial, a costa de destruir empleo estable, de calidad y a tiempo completo y que está avalado por la reforma laboral que impuso el Gobierno del PP, lo que ha supuesto una desregulación del sector.

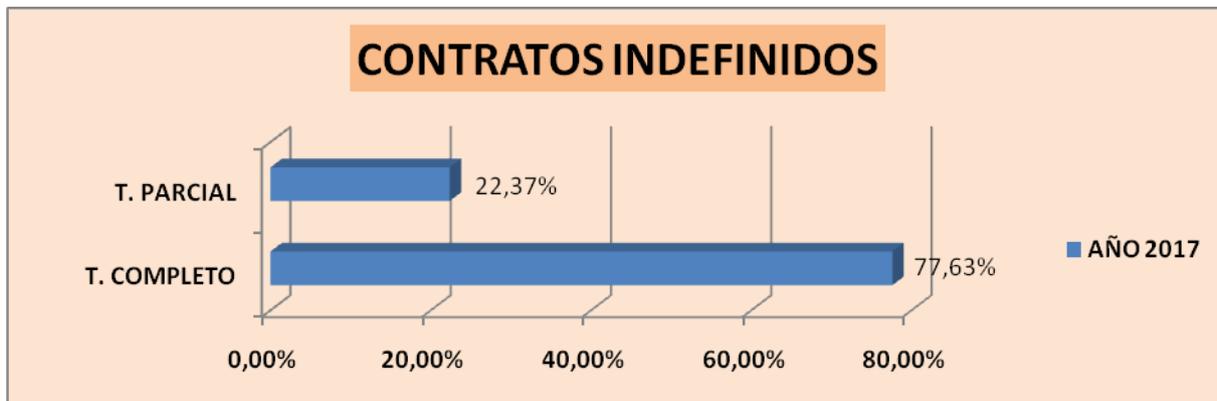
Contratación

Según datos de la EPA, el 64,65%% de los trabajadores y trabajadoras del sector tienen un contrato indefinido y el 35,35%% lo tienen temporal. A su vez el 77,63% de

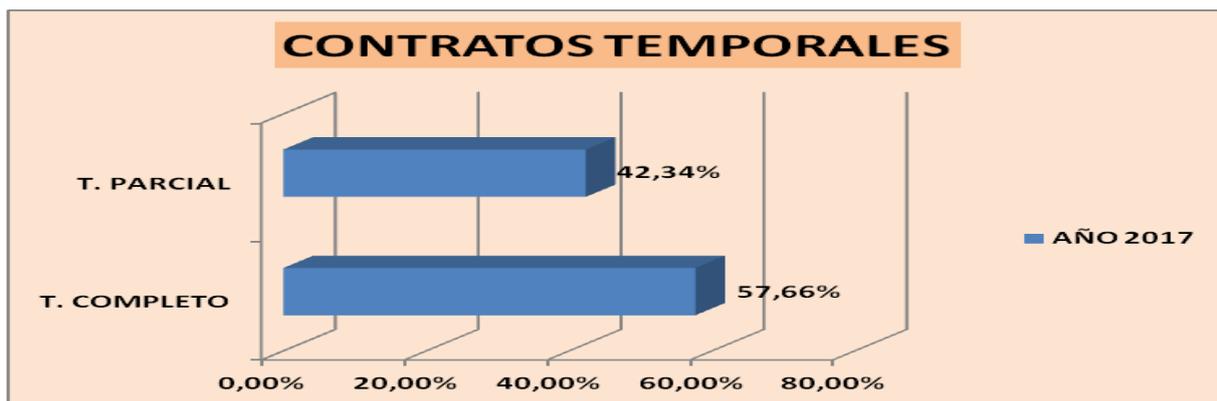
los contratos indefinidos lo son a tiempo completo y el 22,37% a tiempo parcial. En el contrato temporal la parcialidad es aún mayor y el 42,34% de ellos lo son de esta modalidad, siendo el 57,66 % restante a tiempo completo.

AÑO	CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO TEMPORAL		TOTAL	
	T. COMPLETO	T. PARCIAL	T. COMPLETO	T. PARCIAL	IDEFINIDO	TEMPORAL
2017	77,63%	22,37%	57,66%	42,34%	64,65%	35,35%

Fuente: EPA



Fuente: EPA



Fuente: EPA

De los 4.216.226 contratos firmados en el sector de la hostelería durante el año 2017, tan sólo 127.937 los fueron de carácter indefinido (3,03%). A su vez, de los 4.088.289 de contratos temporales, el 45,2% fueron suscritos por menos de una semana, alcanzando hasta el 48% los que no superaron las dos semanas.

Desde CCOO entendemos que el número de trabajadores y trabajadoras con contratos temporales es tan elevado porque están en fraude de ley. Son contratos realizados con una duración temporal, pero que en realidad están cubriendo una necesidad permanente, e incluso los que están cubriendo una necesidad temporal no están respetando los requisitos exigidos para la celebración de los mismos, ya que se llaman de forma periódicas para cubrir las temporadas altas desde el punto de vista turístico, por lo tanto, su modelo contractual debiera de ser de fijos discontinuos.

Este tipo de contrato, que como hemos visto anteriormente es el más utilizado por los empresarios del sector actualmente, supone que las personas que acceden al mercado laboral lo hagan de una forma precaria y sin apenas derechos, lo que se viene denominando trabajadores y trabajadoras pobres, personas que aunque

consiguen un trabajo, debido a sus condiciones laborales y bajos salarios, no les permiten tener satisfechas sus más elementales necesidades.

También debemos denunciar el abuso de los contratos formativos en fraude de ley, tanto el de prácticas como el de becarios, ya que en muchos casos se les obligan a cubrir puestos de trabajo habituales para ahorrarse el salario de un trabajador de cualquier categoría, ejerciendo funciones impropias de un contrato formativo -cuyo objetivo no es sino formarse.

A todo ello tenemos que sumarle la subcontratación y externalización a nivel del conjunto de departamentos de los servicios en sectores de hotelería, y en particular el departamento de camareros y camareras de pisos, con el objetivo de precarizar más el empleo y no aplicar los convenios sectoriales para rebajar más aún los salarios y empeorar sus condiciones laborales.

Negociación Colectiva Sectorial

Otro factor negativo es la precariedad laboral en sus distintas vertientes, que supone una pérdida de profesionalidad y que incide directamente en la calidad de la oferta turística.

El bloqueo de los convenios de hostelería en el conjunto del Estado, donde hay 30 convenios sin firmar entre provinciales (24) y autonómicos (6) que afectan a más de 569.168 trabajadores y trabajadoras, que representa un 46,16% de un total 1.255.775.

Convenios atrasados de año anteriores que no se podido negociar por el bloqueo patronal son, 4 autonómicos y 10 provinciales, que afectan a 345.665, de trabajadores y trabajadoras, que representa 27,53%.

A ellos tenemos que sumarle los convenios colectivos sectoriales que han terminado su vigencia el 31 de Diciembre del año 2017 y que tenemos que negociar en el año 2018. En total los convenios colectivos que han terminado su vigencia a final de año son: 2 autonómicos y 14 provinciales y que afectan a 223.523 trabajadores y trabajadoras, que representa 18,63%.

El bloqueo de parte de los convenios colectivos, perjudica la promoción del empleo de calidad (estable y con derechos); la ganancia de poder adquisitivo de los salarios (fundamental para fortalecer el crecimiento), la formación y la eliminación de las desigualdades, etc

	PROVINCIALES	AUTONOMICOS	TRABAJADORES	TOTAL
CONVENIOS ATRASADOS	10	4	345.665	27,53%
CONVENIOS FIN DE VIGENCIA	14	2	223.523	18,63%
TOTAL	24	6	569.188	46,16%

Convenios de Restauración Moderna

A Los convenios provinciales y autonómicos, le tenemos que sumar 9 convenios de lo que se denomina la restauración moderna, o comida rápida, de los cuales hay uno sectorial a nivel nacional Prodelivery (Pizzerías) y 8 convenios de empresas

también a nivel nacional, de los cuales 7 están firmado que afectan a más de 101.800 trabajadoras y trabajadores y 2 que hay que negociar en el año 2018 y que afectan a 3.400 trabajadoras y trabajadores.

Convenio de Nacional de Colectividades

A toda la negociación colectiva sectorial e I Convenio Estatal de Restauración Colectiva (Colectividades), que se firmo en el año 2016, y que afectan a unas 120.000 trabajadoras y trabajadores del subsector de las colectividades.

Se crearon en su momento Comisiones de Trabajo para seguir negociando y completando las materias que aún no se han tenido en cuenta y sobre todo para llegar a la homogenización de los diferentes Convenios de Hostelería y de los que se venían aplicando a otros colectivos pertenecientes a este sector. Las Comisiones de salarios, categorías, jornada y empleo solo se han reunido una vez , la de Formación y la de Igualdad sí esta reuniéndose periódicamente, no tanto como es de desear, pero existen. Esta indiferencia o dejadez por parte de la patronal FEARDS, es uno de los motivos que nos ralentiza.

A pesar de las muchas dificultades de la firma del primer convenio a nivel nacional de colectividades por la postura patronal a la hora de interpretar el Convenio siempre de forma partidista y beneficiosa para sus asociados, perjudicando enormemente a las trabajadoras con más precariedad en el sector, nos ha creado la peor situación desde la firma, la parte social firmante de él, tuvo que recurrir a la Audiencia Nacional y a concentraciones en diferentes territorios, por la aplicación de un salario muchísimo más inferior que el negociado a las monitoras de comedor, con dos horas de trabajo. Afortunadamente en Sentencia de 10/11/2017, la Audiencia resuelve a nuestro favor y pone de manifiesto “la mala fé negociadora de la patronal”. Dicha sentencia está en estos momentos recurrida por Feards.

Por fin y después de varias reuniones en las que no aceptaban subida salarial alguna, llegamos a acuerdo sobre ella, que se firmo en el mes de Noviembre: 2017 con carácter retroactivo desde Enero 1,2% de subida salarial. 2018 1,3% con clausula de revisión, si la suma del IPC de los años 2017-18 fuera superior a los incrementos pactados, dicha diferencia se sumara a los incrementos del año 2019, con un límite máximo de 0,5%.En 2019 se acuerda subida de 1,5% y la misma clausula de revisión cuando se sume lo que se acuerde para 2020. La mesa negociadora no se ha puesto de acuerdo con la interpretación y transposición de las tablas salariales de las siguientes provincias: Granada, Melilla, Valladolid, Jaén, Las Palmas, La Coruña, Segovia, Pontevedra y Málaga. Se les aplicará el aumento sobre las tablas que se vienen aplicando mientras se llega a acuerdo y se abonaran las diferencias que puedan producirse mientras tanto. El 24 de Enero se han acordado las tablas pendientes de: Valladolid, Segovia y Melilla, el resto sigue pendiente. Este mismo día se acuerda reunión para elaborar un Texto Refundido que aclare errores y omisiones que tiene el Convenio Publicado.

Los salarios negociados en el año 2017 han subido menos que los resultados de las empresas. En el sector de la Hostelería, el aumento salarial pactado en convenios en el 2017 fue de un 1,39%, según los datos provisionales que recoge la Estadística de Convenios Colectivos, publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Este dato, se sitúa por debajo del total de los convenios que asciende a 1,43%,

De cara al año 2018 en la negociación colectiva en el sector para que las

trabajadoras y trabajadores mejoren sus condiciones sociales y económicas y recuperen parte de lo perdido durante los años de crisis. En caso de no llevarse a cabo este desbloqueo, desde CCOO, y aún sin desearlo por lo que pueda significar para la estabilidad de la industria turística, convocaríamos movilizaciones, porque no vamos a permitir que un sector que ha salido de la crisis, con un año de record turístico y con una excelente rentabilidad de las empresas del sector, no sólo presentes sino futuras, mantengan en la más absoluta precariedad laboral y de salarios a los trabajadores y trabajadoras del sector.

Evolución del periodo 2008- 2017

AÑO	VISITANTES			PERNOCTACIONES			NÚMERO	PERSON.
	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	TOTAL	ESPAÑOL	EXTRANJ.	PLAZAS	EMPLEADO
2008	82.998.878	47.241.158	35.757.720	268.551.840	113.188.291	155.363.549	1.340.439	199.323
2017	103.496.993	50.227.658	53.269.335	340.037.174	115.036.704	225.000.470	1.472.641	210.501
Diferencia	20.498.115	2.986.500	17.511.615	71.485.334	1.848.413	69.636.921	132.202	11.178
%	24,70%	6,32%	48,97%	26,62%	1,63%	44,82%	9,86%	5,61%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si analizamos la evolución de la coyuntura turística desde el comienzo de la crisis, año 2008, al actual, observamos el comportamiento tan dispar que han tenido los diferentes parámetros. Así, mientras el número de visitantes se ha incrementado en un 24,70% en estos últimos nueve años; el de pernoctaciones en un 26,62% y el del número de plazas en un 9,86%, el del empleo tan sólo lo ha hecho en un 5,61%; existiendo prácticamente el mismo personal que en 2008. Esto demuestra a las claras que el crecimiento y la rentabilidad de la planta hotelera española descansa sobre la plantilla y precariedad que padecen los trabajadores y trabajadoras de este sector primordial en la economía española.

M E S	INDICADOR RENTABILIDAD			
	RevPar			
	2008	2017	DIFER.	%
ENERO	33,10	40,76	7,66	23,14%
FEBRERO	39,00	46,18	7,18	18,41%
MARZO	40,60	47,63	7,03	17,32%
ABRIL	38,10	53,74	15,64	41,05%
MAYO	39,20	52,94	13,74	35,05%
JUNIO	42,60	63,68	21,08	49,48%
JULIO	51,10	74,84	23,74	46,46%
AGOSTO	58,90	83,91	25,01	42,46%
SEPTIEMBRE	46,50	69,09	22,59	48,58%
OCTUBRE	37,60	55,50	17,90	47,61%
NOVIEMBRE	34,80	47,76	12,96	37,24%
DICIEMBRE	28,80	42,40	13,60	47,22%
MEDIA	42,90	58,70	15,80	36,83%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si nos fijamos en la evolución que ha tenido el indicador de rentabilidad Rev Par; es decir, el ingreso medio por habitación disponible, durante este período de tiempo, observamos que el incremento llega al 36,83% y en el período estival y diciembre roza el 50%.

CCOO apostamos por un empleo decente, un turismo socialmente responsable y la Igualdad de Oportunidades

A propuesta de la Organización Mundial del Turismo (OMT) el año 2017 quería poner de relieve y en valor la celebración del Día Mundial del Turismo y fue considerado y publicitado como Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo, con los objetivos que desde CCOO hemos compartido y defendido, impulsando políticas y estrategias que han de apoyarse en sólidos cimientos económicos y medioambientales, y tener como elemento central la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Como no puede ser de otra manera, CCOO mostramos nuestro acuerdo, tanto con el lema como con sus objetivos. En ese sentido participamos activamente en la Conferencia sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable. Desgraciadamente son de los pocos actos que se han celebrado en el marco del año Internacional del Turismo Sostenible. Además, es curioso que el año 2017 sea cuando más desafección se ha producido en España por parte de ciudadanos en torno al modelo turístico, que se está consolidando en una parte importante en los destinos turísticos españoles. Lo que se ha venido a conocer como la “turismofobia” En este sentido debemos reflexionar, sobre todo porque, ante la fuerte demanda que están teniendo las viviendas turísticas, habrá zonas en algunos destinos turísticos que se saturarán.

Otro de los temas que perciben los ciudadanos es que la expansión del turismo no solo contribuye muy poco al bienestar común en determinadas poblaciones, sino que además conlleva daños cada vez mayores sobre su entorno. Sobresaturación y aglomeración en el transporte y determinados espacios, incremento de los precios, expulsión hacia las periferias del vecindario de ciertas áreas “turistificadas” que no pueden competir con las rentas del alojamiento turístico, contaminación, incremento del gasto público destinado a subvencionar sus necesidades, destrucción de territorios naturales, etc. Por lo tanto, desde CCOO creemos que es necesario apostar por políticas que apoyen el turismo socialmente responsable

Si partimos del documento tripartito de la OIT, Pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, en el que se define como “turismo sostenible” aquel “que tiene plenamente en cuenta las repercusiones actuales y futuras, económicas, sociales y medioambientales para satisfacer las necesidades de los visitantes, de la industria, del entorno y de las comunidades anfitrionas”, abarcando por tanto el concepto de «turismo socialmente responsable», debemos entender que este concepto de turismo genera prosperidad y trabajo decente. Por tanto, tal y como recoge el documento, “la justicia social, el trabajo decente, la igualdad de género, el desarrollo económico y la integridad ambiental están en el corazón mismo del turismo sostenible”.

Esta declaración firmada por sindicatos, empresarios, OMT y OIT, y deberían obligar a los gobiernos a diseñar, promover y aplicar políticas y estrategias holísticas sobre el desarrollo de un turismo sostenible, desde el nivel nacional hasta el nivel local, en asociación con los interlocutores sociales y otras partes interesadas de los sectores públicos y privados”. Los empresarios a su vez deben también aplicar un enfoque

estratégico al desarrollo de los recursos humanos; es esencial para crear un sector turístico atractivo, productivo y sostenible. Por lo tanto, la gestión estratégica de los recursos humanos también debería reducir al mínimo el desajuste entre las competencias profesionales que se necesitan y el nivel de competencias efectivo del personal, al contribuir a asegurar que la oferta de competencias responda adecuadamente a la demanda.

Para CCOO no puede haber una industria turística sostenible y de la calidad y de futuro si no hay trabajo decente, para ello “hay que garantizar la libertad sindical y los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva, en conformidad con el derecho de sindicación. Son derechos humanos habilitadores que permiten promover la democracia, la buena gobernanza del mercado laboral, condiciones laborales dignas y la seguridad de los ingresos del trabajo. En este sentido la negociación colectiva debe colegir un papel importante en la mejora del desempeño de las empresas turísticas, en la gestión del cambio y en el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Por lo tanto, uno de los principales retos que ha de afrontar la industria turística española es la apuesta por más y mejor empleo para mejorar la relación precio-calidad-servicio, para que los millones de turistas que nos visitan se vayan contentos y satisfechos”, y eso sólo se puede conseguir apostando por un por empleo de calidad y con derechos, basado en contratos fijos y fijos discontinuos. Ya que la calidad turística consiste en un trabajador satisfecho un turista satisfecho.

Desde nuestro punto de vista todo lo contrario que ocurre ahora en la industria turística a nivel general, con modelo insostenible medioambientalmente y socialmente donde prolifera la precariedad laboral, los contratos temporales y a tiempo parcial, estacional que no favorecen un empleo pleno, productivo y de calidad, y los índices de este tipo de contratación en España y concretamente en el sector, son preocupantes. Todo ello a pesar de la bonanza turística que vivimos.

Es un recorrido que los agentes sociales venimos reclamando, y creemos firmemente que la negociación colectiva debe ser el instrumento que permita cumplir los objetivos básicos en ese camino. A pesar de que existen obstáculos que la dificultan, como son la diversidad y fragmentación del sector, el alto nivel de subcontratación y externalización, la complejidad de las relaciones laborales, la negociación colectiva siempre ha sido el método más eficaz para determinar y mejorar las condiciones de trabajo.

Pero cuando hablamos de condiciones de trabajo no hablamos sólo de salario y jornada. Hay otros 2 aspectos, que queremos denunciar, como son la Igualdad de Oportunidades y no discriminación, y la seguridad y salud en el trabajo. Particularmente consideramos que la Igualdad de Género es un aspecto importante dentro del concepto “trabajo decente” y la negociación colectiva, a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades, un instrumento para lograrlo.

Este sector ocupa a más mujeres que hombres, ya que las mujeres constituyen el 55,7% de la fuerza laboral y la mayoría de ellas se encuentran en situaciones más desfavorables, ya que éstas concentran el 72% de los contratos con jornadas a tiempo parcial y una mayor inestabilidad laboral. Todo ello a pesar que la experiencia laboral en este sector supone para las mujeres un 57% de su vida laboral, frente al 53% en el caso de los hombres. Sin embargo, la presencia de las mujeres en los puestos directivos es muy escasa.

La segregación vertical y horizontal, y las dificultades que encuentra la mujer para acceder a los puestos de dirección y su mayor concentración en departamentos con más baja remuneración, favorecen el aumento de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Sólo uno de cada tres cargos de alta cualificación están ocupados por mujeres (35%). Mientras, los puestos de menor cualificación, están en manos femeninas en el 60% de los casos. Respecto a la formación profesional, en los últimos años las mujeres han superado en número a los chicos en las Escuelas de Turismo de España. En algunos centros educativos su nota media es superior. Con estos datos no parece que la cualificación profesional tenga un reflejo directo y proporcional en la estructura funcional y salarial en las empresas, si bien en generaciones más jóvenes parecen reducirse.

Hoy por hoy, la brecha salarial en el sector es una realidad. Si cogemos referencia el "Proyecto Equotel", en él se recoge que *"existe brecha salarial entre hombres y mujeres por razones de género en el sector turístico y dicha brecha afecta negativamente a las mujeres, una brecha salarial que se encuentra en todos los niveles educativos y a igual cualificación en el puesto laboral"*.

A nivel mundial también existe una diferencia de sueldos, según ha reflejado el primer "Informe mundial sobre las mujeres en el turismo", elaborado por la OMT y la agencia de las Naciones Unidas para las Mujeres. Advierte, no obstante, de la necesidad de seguir trabajando por la igualdad, ya que las mujeres *"se concentran a menudo en empleos precarios y de escasa cualificación y ganan normalmente entre un 10% y un 15% menos que sus homólogos varones"*.

Un dato ilustrativo: el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, ha entregado hasta este momento el distintivo de "Igualdad en la Empresa" a un total de 123 compañías por destacar en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidad con sus trabajadores y trabajadoras. Ninguna de dichas empresas pertenece al sector turístico.

Desde CCOO queremos señalar especialmente la problemática con un colectivo especialmente precarizado como es el de camareras de piso. Por un lado encontramos condiciones de trabajo penosas en cuanto a los aspectos de Seguridad y Salud: altas cargas de trabajo, falta de medios para desempeñarlo adecuadamente, equipos de trabajo en malas condiciones, enfermedades profesionales no reconocidas, altos niveles de absentismo por motivos de salud, etc. Por otro, las condiciones salariales, debido a la fuerte externalización de los servicios a través de subcontratas o empresas multiservicios, que en vez de aplicar los convenios sectoriales que correspondieran se salen del marco de la negociación colectiva sectorial utilizando convenios de empresa, con condiciones fuertemente lesivas en cuanto a precio salario/hora y reparto de jornada.

Por tanto, consideramos que las actividades turísticas deben respetar el principio de la igualdad entre los sexos, tal como se estipula en el Código Ético Mundial para el Turismo, y es por ello desde la Federación de Servicios CCOO queremos manifestar la necesidad de informar y sensibilizar al empresariado sobre estereotipos de género y su impacto negativo en la conformación del mejor capital humano, así como señalar la existencia y el impacto negativo que supone la brecha salarial por razones de género en términos sociales y económicos. Para ello hay que desarrollar la implantación de planes de igualdad en las empresas, que incorporen medidas para

las grandes operadoras internacionales, la formación específica en igualdad en todos los estamentos empresariales, con especial atención en cargos directivos y de responsabilidad, aplicando la normativa laboral sectorial que emana de la negociación colectiva y mejorando la calidad de la contratación utilizada hacia un empleo estable, pleno y productivo.

Sin duda otro tema que debemos avanzar es en los riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales que son los relativos a la organización y ordenación de los ritmos y tiempos de trabajo. Riesgo químico derivado de los productos de limpieza y productos en cocinas, incluso con las consecuencias medioambientales por su uso). Riesgo en el embarazo y la lactancia, así como la necesidad de adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad. Todos estos riesgos mencionados no se pueden ni deben asumir como una consecuencia lógica o inevitable de la actividad laboral.

Por lo tanto hay que instaurar políticas que se basen en un análisis de la oferta y la demanda: la educación y la formación pueden hacer importantes contribuciones al perfeccionamiento profesional del trabajo del turismo, sensibilización del sector sobre los derechos de los trabajadores del turismo, igualdad de género y no discriminación, tolerancia y respeto de la diversidad; encarar la segregación profesional y la brecha salarial entre hombres y mujeres y desarrollo profesional de las mujeres, estas son políticas importantes a tener en cuenta. En ese sentido, con motivo del **8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres se ha convocado una huelga de dos horas por turnos por parte de CCOO y UGT**, para denunciar la discriminación y las brechas existentes en el mercado laboral y dar respuesta a las demandas y necesidades de las trabajadoras de este país. Asimismo, ambos sindicatos convocaremos, asambleas, movilizaciones y concentraciones, con el lema “Vivas, libres, unidas por la igualdad”, animando a los trabajadores y trabajadoras a participar de forma masiva en las **manifestaciones que tendrán lugar el 8 de marzo**. En definitiva y concluyendo, no hay turismo sostenible si no es un turismo de calidad en todos sus ámbitos, y el trabajo decente es su pieza central.

CCOO pide unificar la normativa de alquileres vacacionales y la apuesta por un Pacto por el Turismo a favor de la Hostelería Reglada

Con la reforma de La Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos (en adelante LAU) encontraban acomodo todo tipo de alquileres, turísticos o no. Posteriormente, con la última modificación realizada a la LAU, el 5 de junio de 2013, queda excluido de su ámbito de aplicación *“la cesión temporal de uso de la totalidad de una vivienda amueblada y equipada en condiciones de uso inmediato, comercializada o promocionada en canales de oferta turística y realizada con finalidad lucrativa, cuando esté sometida a un régimen específico, derivando de su normativa sectorial”*. Esta modificación fue debida, principalmente, a las reivindicaciones de la industria hotelera para restringir y limitar de forma sustancial el arrendamiento de viviendas vacacionales. La causa de esta modificación fue recogida por el Gobierno en el Plan Nacional Integral de Turismo de Junio de 2012, donde indicaba que “se viene produciendo un aumento cada vez mayor del uso del alojamiento privado en el turismo”.

En ese sentido el Gobierno le pasó la “patata caliente” a las comunidades autónomas debido a los intereses contrapuestos que hay en los sectores hoteleros-inmobiliarios, dueños de viviendas particulares, etc., Por lo tanto, las competencias

en materia de regulación de las viviendas turística pasó a ser competencia de las comunidades autónomas, y ya son varias comunidades las que han llevado a cabo regulaciones de las viviendas de uso turístico, no exento de polémicas y marcado por la diversidad en la forma de cómo abordar el problema. Desde nuestro sindicato veníamos demandándolo, como objetivo, para hacer frente a la oferta ilegal, para que afloren este tipo de viviendas y para que se puedan comercializar de una manera reglada y así acabar con la competencia desleal y con el intrusismo e intentar que aflore la economía sumergida a nivel general y, en particular, el empleo sumergido.

A pesar de las regulaciones, que desde CCOO defendemos, y ante la fuerte demanda de este tipo de oferta, ha aumentado con el boom inmobiliario de casas vacías, segundas residencias que se alquilan, y porque una parte de los turistas, debido al aumento de los precios en la oferta reglada, como hoteles y apartamentos turísticos, y que en tiempo de crisis es un acicate para una parte de visitantes a los destinos turísticos. A ello hay que sumarle la fuerte campaña de comercialización, a través de los portales digitales, de las grandes plataformas que actúan en España en el “limbo” legal. Es verdad que el aumento de las viviendas turísticas también se puede vincular con las nuevas formas de viajar, el deseo del turismo de tener una relación más directa con los residentes del destino que eligen, con la irrupción de las nuevas y rápidas formas de comercialización directa y sin intermediarios, (numerosos portales de Internet). La oferta en este canal es muy amplia y no siempre va acompañada, como sería deseable, de un excelente servicio, ni de una mínima garantía para los usuarios.

Por todo ello, desde CCOO exigimos del Gobierno una norma base estatal, que regule la normativa lo más uniformemente posible y que ésta se elabore en consenso, con las comunidades autónomas, con los sindicatos mayoritarios del sector, las asociaciones de empresarios del sector y de los consumidores. Además de defender que estas normativas persigan unos mínimos de garantías para el usuario y velar por el cumplimiento de unos requisitos básicos de infraestructura y calidad. Asimismo, estas normativas deben estar sometidas a las disposiciones vigentes en materia de medioambiente, edificación, ordenación territorial y urbanística, instalación y funcionamiento de maquinaria, sanidad e higiene, seguridad, prevención de incendios, humos, aguas. También debe existir consenso en las comunidades de propietarios para poder comercializar viviendas turísticas.

Asimismo, las viviendas de uso turístico deberán disponer de licencia de ocupación y cumplir en todo momento con las condiciones técnicas y de calidad exigibles a las viviendas; las habitaciones tendrán ventilación directa al exterior o a patios no cubiertos y algún sistema de oscurecimiento de las ventanas; las viviendas deben estar suficientemente amuebladas y dotadas de los aparatos y enseres necesarios para su uso inmediato, acorde al número de plazas de que dispongan, en perfecto estado de mantenimiento e higiene y refrigeración por elementos fijos en las habitaciones y salones; además de contar con calefacción capaz de alcanzar y mantener durante su utilización una temperatura ambiental; proporcionar información turística de la zona, lugares de ocio, restaurantes y cafeterías, comercios y tiendas de alimentos, aparcamientos próximos a la vivienda, servicios médicos existentes en la zona, medios de transporte urbano, plano de la localidad, información turística de la ciudad.

Por lo tanto, lo que toca ahora es ponerse manos a la obra con el objetivo de que la

regulación de las viviendas turísticas, haga posible la convivencia entre vecinos y turistas apostando por un modelo de turismo sostenible que evite los problemas de “turismofobia”, que están apareciendo hoy en muchas ciudades españolas. Para ello, la normativa debe establecer un censo de viviendas turísticas en las comunidades autónomas, por ciudades y distritos para poder analizar el número de viviendas que se van regulando. Así podremos comprobar si algunos destinos turísticos, o parte de ellos, lo podemos considerar zona saturada a efecto de viviendas turísticas y debemos de buscar acuerdo de moratorias.

Para ello es muy importante llevar a cabo campañas de información y una actuación inspectora aumentando las plantillas tanto de inspectores de turismo para la detección y corrección en la prestación de servicios turísticos en clandestinidad y en el cumplimiento de la normativa turística. También se deben de aumentar el número de inspectores de trabajo con el objetivo de velar que los trabajadores, que limpian y acondicionan las viviendas turísticas, estén dados de alta en el régimen de trabajadores por cuenta ajena en la Seguridad Social y se les apliquen los convenios sectoriales de hostelería.

Otro de los temas que CCOO veníamos pidiendo y que debiéramos abordar, es todo lo relacionado con la agenda digital en el sector turístico específicamente. La digitalización, la robotización e Internet ya están cambiando, no ya la fisonomía del modelo productivo y comercial, sino de la vida social y privada misma. El impacto que tiene la disrupción de los cambios en la industria turística, ha de ser compatible con una transición justa y el desarrollo de actividades económicas plenamente legales y social y medioambientalmente sostenibles y responsables. Es por ello, que deben contemplarse las obligaciones tributarias, registros públicos, licencias, protección y seguridad, así como los derechos y protección laboral, de consumo y de convivencia ciudadana. En ese sentido el gobierno ha dado los primeros pasos por las medidas aprobadas en que se frene el "descontrol" y "opacidad" de las viviendas turísticas que obligan a las plataformas de alquiler de viviendas de uso turístico, como Airbnb, Home Away, Wimdu o Niumba, a enviar a la Agencia Tributaria a partir de julio de 2018 la información relativa a los propietarios y los clientes, y espera que evite poner en riesgo la identidad y sostenibilidad de los destinos. La declaración informativa de la cesión de viviendas con fines turísticos conllevará también la obligación de presentar informes periódicos.

Por lo tanto, hay que llevar a cabo una actuación más preventiva para tratar de regular e incluir en la normativa turística nuevas modalidades en la prestación de servicios turísticos y mejorando y actualizando la regulación de los actuales, que permita el afloramiento y regularización de estas actividades, acorde con la realidad turística y laboral, luchando, contra la economía sumergida y por la regulación de las viviendas de uso turístico en España con unos parámetros de calidad exigente. En ese sentido CCOO y UGT abogamos hace un año por un pacto a favor de la hostelería reglada, contra la precariedad laboral y la economía sumergida y por la regulación, lo más homogénea posible, de las viviendas de uso turístico en el conjunto del Estado español

Mesa Tripartita por la calidad en el Empleo en la Hostelería

El pasado 23 de noviembre de 2017 tuvo lugar la primera reunión de la Mesa Tripartita por la calidad del empleo en la Hostelería por convocada por el Gobierno.

En dicha reunión participamos ocho representantes de la administración, ocho

comunidades autónomas (Andalucía, Baleares, Canarias, Castilla León, Comunidad Valenciana, Galicia, Cataluña y Madrid) y ocho representantes de los agentes sociales (Ceoe-Cepyme, CCOO y UGT).

La reunión versó principalmente sobre las siguientes cuestiones:

- Constitución formal de la mesa.
- Objetivos.
- Procedimientos.
- Constitución del grupo de trabajo.

En la Mesa CCOO expusimos algunas de las caracterizaciones del sector: Temporalidad, parcialidad, subcontratación, externalización, cualificación profesional, prevención de riesgos laborales.

Desde CCOO Servicios confiamos en que la Mesa creada no quede sólo en una declaración de intenciones, sino que haya un compromiso real de impulsar políticas y estrategias que sitúen a este sector y a sus trabajadoras y trabajadores en una referencia mundial.

Paradores de Turismo, 90 Aniversario y “el Convenio de Nunca Acabar”

La Red pública “PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA” es uno de los referentes más importantes de la historia turística española, patrimonio nacional y cultural, que al mismo tiempo actúa como dinamizador de zonas de interés turístico y generador de puestos de trabajo tanto directos como indirectos en zonas en las que de no existir un Parador tendrían muy mermadas sus posibilidades de subsistencia.

Desde que se creó el primer Parador en Gredos, esta empresa pública ha cumplido fielmente con los objetivos para los que fue creada y que siguen estando vigentes a día de hoy, proporcionando al Estado Español unos beneficios muy superiores a la inversión. Cuando se habla de beneficio no es únicamente al resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa, sino a esas otras cuestiones que difícilmente pueden ser cuantificadas en euros pero que si se valoraran suponen un cuantioso resultado positivo tanto a nivel económico como social, sin duda también a lo que han contribuido el esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras.

En el año en que se celebra el 90 aniversario de la creación de la red, los trabajadores y trabajadoras de Paradores quieren poner de manifiesto la reducción de derechos y condiciones laborales que llevan sufriendo desde hace 7 años, tiempo en el que el Convenio Colectivo no ha sido renovado. Los trabajadores y trabajadoras de Paradores vienen soportando las consecuencias de un ERE que acabó con 350 despidos y la reducción de derechos y salarios de la plantilla.

Además, la injerencia de la Administración en la Negociación Colectiva de las empresas públicas, se ha tornado en el primer problema laboral de Paradores. Por una parte, la congelación salarial primero y los mínimos incrementos salariales recogidos en los PGE, hacen que se haya perdido poder adquisitivo y, sobre todo, en los niveles salariales más bajos la comparativa salarial con los convenios provinciales es muy desfavorable para la plantilla de Paradores (El 63% del Nivel V y casi el 50% del Nivel IV están por debajo de los de los convenios territoriales). Por otra parte, las restricciones de contratación, lastra el necesario relevo intergeneracional y, al igual que en otras empresas públicas, hace que se incurra en fraude de ley en la contratación temporal provocándose la existencia, vía judicial, de los contratados indefinidos no fijos.

Es por ello, que CCOO Servicios trabajamos por alcanzar un Convenio Colectivo antes de Semana Santa. En el conjunto del Sector Público parece que se abre una oportunidad de #RecuperarLoArrebatado, también pues en Paradores es el momento de acordar un política salarial integral acorde con la recuperación de la actividad y de la rentabilidad de la empresa; un compromiso de relevo intergeneracional que permita incorporar personas jóvenes y cualificadas a la vez que salidas voluntarias de personal más veterano; recuperar días de permiso y complementos IT; mejorar los planes de Prevención de Salud Laboral; evitar que las externalizaciones se produzcan y/o que se realicen con plenitud de derechos laborales sectoriales; entre otras materias.

CCOO Servicios afirma que ninguna celebración es completa si una de las partes se siente damnificada y soporta todo el peso del sacrificio. El sindicato pone de manifiesto que ha sido la voluntad sin parangón y el excelente trabajo de la plantilla, lo que ha hecho posible noventa años de Paradores, ofreciendo un servicio de alta hostelería hasta conseguir una marca de renombre a nivel nacional.

En ese sentido debemos destacar la promoción que desde Paradores se hace de la marca España en el extranjero, la conservación de edificios históricos, la dinamización de zonas deprimidas, los riesgos asumidos por la empresa en innovación y desarrollo turístico del que toman ejemplo el resto de la hostelería de este país, son solo ejemplos de ese otro beneficio que debemos también cuantificar.

Por los motivos expuestos son suficientes para que se siga apostando por la continuidad de Paradores de Turismo como empresa pública, considerando que esta apuesta debe mejorar la gestión de los recursos que el estado invierte en esta empresa, cumpliendo así con los objetivos para los que fue creada.

En definitiva, desde CCOO apostamos **por potenciar la industria turística española** y por su excelencia, innovación e investigación; por la lucha contra la estacionalidad; inversión en RRHH, cualificación profesional, igualdad de oportunidades, así como prevención en los riesgo laborales y empleo de calidad; el apoyo a la negociación colectiva sectorial; el rechazo a las malas prácticas de las externalizaciones, fortalecimiento de la imagen de los destinos turísticos; a la supervisión y control de la sostenibilidad y de la regulación normativa, así como los ejes referentes a supervisión y control. De este modo se abrirá un nuevo marco de cooperación público-privado en diversos ámbitos, fijando la creación de coeficientes de ponderación vinculados con criterios de RSE (empleo de calidad y sostenibilidad social, económica y medioambiental), coeficientes que lógicamente habrá que concretar desde el diálogo y consenso a través de la concertación social.

Todo con el objetivo de creación de empleo con calidad y derechos, basado en contratación estable y salarios dignos, porque una persona bien pagada, reconocida y bien tratada, ofrece un servicio de mucha más calidad y ello redundará en la satisfacción de un turista, que además hay que intentar fidelizar.

