



ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA HOSTELERÍA Y EL TURISMO EN NAVARRA

TURISMOA ETA OSTALARITZARI BURUZKO ANALISI EKONOMIKO



Comisiones Obreras de Navarra
Narafarroako Langile Komisioak

Índice

1.- Principales resultados	4
2.- Introducción	6
3.- El sector de la hostelería en Navarra	10
4.- Actividad económica del turismo	16
5.- Propuestas	23



1.

Principales resultados

1. Principales resultados

*Temporalidad en
hostelería*

20

Un 20% de las personas contratadas en hostelería tiene un contrato temporal.

Visitantes

11

El % de visitantes en Navarra se ha incrementado un 11,08 si comparamos los cinco primeros meses del 2023 con los del 2022.

*Precio
habitación*

79

En Navarra el precio medio de una habitación es de 79,37€.

*Grado de
ocupación*

48

En Navarra el grado de ocupación de una plaza hotelera en el periodo enero-mayo es de 48,13%.



2.

Introducción

2. Introducción

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

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

La reforma laboral, en todo, caso vino a corregir en parte el abuso en la temporalidad que se cometía en el sector, reforzando la figura de los fijos discontinuos, con más derechos que los trabajadores con contrato temporal.

En este sentido debemos perseguir que el crecimiento del número de contratos del sector vaya de la mano de una disminución tanto de la temporalidad como de la precariedad. Por ello, es necesario apostar por la formación y la cualificación profesional de los y las trabajadoras, tanto en sus periodos de actividad como en los de inactividad.

Más contratos debe llevar consigo más calidad. En este sentido, llama la atención la paradójica situación de Navarra, en la que conviven un aumento considerable de la población que trabaja en este sector, con tasas de parcialidad altas. Y es preciso recordar que, especialmente en este ámbito, la alta parcialidad suele ser sinónimo de una jornada completa encubierta.

La reforma laboral ha tenido una especial incidencia en los sectores más sensibles y desregulados. En la hostelería por ejemplo la temporalidad ha caído de forma destacable. Si en junio de 2018 el 93% de los contratos que se firmaron fueron temporales, hoy el 35% de los contratos son indefinidos. Ello supone un salto cualitativo importante en el sector de la hostelería, tradicionalmente un espacio más precario que otros ámbitos.





Por lo tanto, atajar temporalidad que todavía existe y las altas tasas de parcialidad, un mayor control de la jornada y corregir la falta de formación serán medidas que, sin duda, ahondarán en un mejor servicio.

Para avanzar en este sentido resulta necesario minimizar la estacionalidad de la actividad turística y la concentración de turistas en los destinos tradicionales, ofreciendo nuevas oportunidades a otros lugares, valorizando el patrimonio de nuevos destinos, generando nuevas oportunidades de empleo que sirvan para combatir el problema de la despoblación, lo cual podría favorecer también la apuesta por el turismo rural recogida en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico.

Por tanto, desde el reconocimiento de la importancia económica y social del turismo, resulta imprescindible demandar a las empresas del sector una reorientación de su actividad hacia la sostenibilidad social y ambiental, basada en el trabajo decente y en la distribución equitativa de los beneficios y las cargas de su actividad.

Y para ello resulta ineludible concienciar al conjunto de la sociedad sobre la necesidad de transformación del sector turístico navarro hacia un modelo de negocio especializado y de calidad, basado en el empleo digno y en sistemas de producción que respeten el medioambiente, el patrimonio natural y cultural y el modo de vida de las personas que lo habitan.

Por último, CCOO propone poner en marcha una mesa del sector, junto con otros sindicatos y patronales, con el objetivo de analizar y corregir los problemas específicos de la hostelería y el turismo. En este sector ya trabajan cerca de 20.000 personas, por eso urge tener un plan integral para la hostelería que trate de buscar soluciones a los problemas que llevan arrastrando mucho tiempo.



3.

**La hostelería en
Navarra:**

**una actividad en
alza con empleos
de baja calidad**

3. El sector de la hostelería en Navarra. Una actividad en alza con empleos de baja calidad

En Navarra hay 12.966 personas (datos EPA primer trimestre 2023) que trabajan en la hostelería. En este ámbito las tasas de temporalidad y parcialidad son altas. Además, en muchas ocasiones, una jornada parcial encubre realmente una jornada completa. Si sumamos las personas totales que trabajan en el sector de la hostelería (asalariados más autónomos) en Navarra el sector de la hostelería da trabajo a cerca de 20.000 personas.

- En Navarra el 72% de las personas asalariadas en hostelería son mujeres, un 20% tienen un contrato temporal y un 39% lo hace a jornada parcial. Estos datos de temporalidad y parcialidad son mucho mayores que los porcentajes que se dan en el conjunto del mercado laboral.

Ocupación en hostelería, por tipo de contratos y duración. CCAA

CCAA	TOTAL ASALARIADOS	% HOMBRES	% MUJERES	% INDEFINIDOS	% TEMPORALES	% J.COMPLETA	% J.PARCIAL
ANDALUCIA	226.372	47%	52%	75%	24%	67%	33%
ARAGON	22.957	33%	66%	81%	18%	58%	41%
ASTURIAS	21.545	38%	61%	83%	17%	62%	42%
BALEARES	58.748	48%	51%	94%	4%	86%	13%
CANARIAS	182.829	53%	46%	85%	14%	88%	11%
CANTABRIA	15.362	37%	62%	85%	14%	68%	31%
CASTILLA LEON	41.885	30%	69%	85%	14%	65%	34%
CASTILLA LA MANCHA	38.889	32%	67%	77%	22%	53%	46%
CATALUÑA	190.694	48%	51%	85%	14%	75%	24%
C. VALENCIANA	126.309	33%	66%	79%	20%	56%	44%
EXTREMADURA	14.048	45%	55%	81%	19%	62%	37%
GALICIA	20.825	44%	56%	83%	16%	62%	39%
MADRID	176.177	47%	52%	87%	12%	74%	27%
MURCIA	28.234	32%	67%	76%	23%	55%	45%
NAVARRA	12.966	27%	72%	80%	20%	61%	39%
EUSKADI	39.648	40%	61%	78%	21%	44%	55%
La RIOJA	4.742	29%	71%	80%	20%	67%	33%
CEUTA	1.317	65%	45%	91%	19%	56%	44%
MELILLA	846	35%	65%	83%	17%	100%	0%

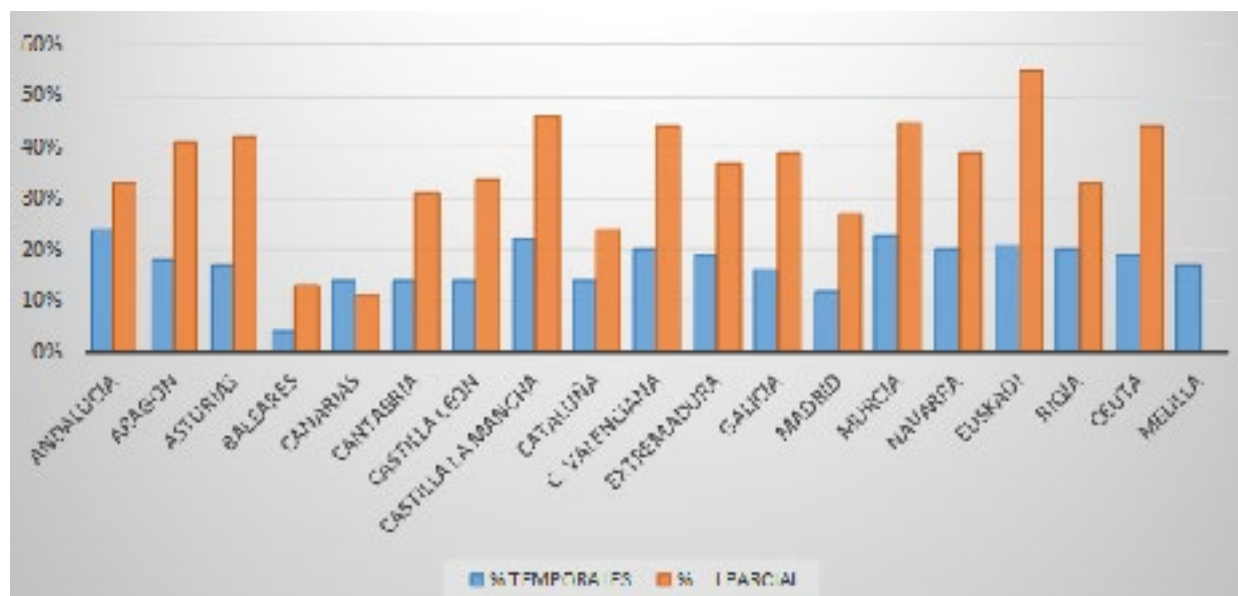
Fuente: INE.



- Respecto a la tasa de empleo a tiempo parcial, Baleares (13%) y Canarias (11%) se sitúan por debajo de la tasa media del país. En todo caso, tal y como se observa, las tasas de parcialidad siguen siendo muy altas en este sector, lo que podría ser indicativo de un abuso de las jornadas parciales ficticias.

- Respecto al empleo femenino, el 72% de las personas asalariadas en este sector son mujeres. En concreto 9.444 mujeres trabajan en hostelería como asalariadas frente a 2.377 hombres.

Tasa de Temporalidad y parcialidad por CCAA.



Fuente: INE.

Es algo constante que los sindicatos denunciemos la alta temporalidad en el que está sustentado el mercado laboral español. Ese es uno de los mayores problemas que hemos venido arrastrando en los últimos tiempos.

Si analizamos los datos por contratos firmados y los comparamos con el 2018, es evidente la mejora en las condiciones de trabajo y en la duración de los contratos que se firman.

En España, históricamente, las empresas de la hostelería han afrontado las crisis usando el despido como fórmula de ajuste. Ese era uno de los problemas crónicos de nuestra economía y del mercado laboral. A raíz de la aprobación de la reforma laboral, sin embargo, logramos quebrar esa inercia y consolidamos en la normativa laboral fórmulas más integradoras de adaptación para evitar los despidos. Tratamos de cambiar un mo-



delo que ajusta por exclusión a otro que ajusta por adaptación. Al modelo de salida de la crisis del 2008, que expulsó a miles de personas de sus empleos y casas, le pusimos frente al espejo otras políticas.

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, la contratación indefinida sigue creciendo en Navarra: los contratos indefinidos han aumentado de forma importante. Es destacable que por primera vez estos cambios de fondo se han hecho compatibles con la creación de empleo, el crecimiento económico y la pérdida de peso de la temporalidad.

- Si en junio de 2018 el 93% de los contratos que se firmaron fueron temporales, hoy el 35% de los contratos son indefinidos. Ello supone un salto cualitativo importante en el sector de la hostelería, tradicionalmente un espacio más precario que otros ámbitos.

Contratos firmados por duración de los mismos. 2023

Tipo de contrato	Enero-2023		feb-23		mar-23		abr-23		may-23		jun-23	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
INDEFINIDO	662	36	622	35	940	38	901	39	986	37	1.206	35,7
TEMPORAL	1.199	64	1.148	65	1.518	62	1.387	61	1.675	63	2.171	64,3
Total	1.861		1.770		2.458		2.288		2.661		3.377	

Contratos firmados por duración de los mismos. 2018

Tipo de contrato	ene-18		feb-18		mar-18		abr-18		may-18		junio-18	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
INDEFINIDO	274	10	239	9	347	9	368	10	382	7	301	6,5
TEMPORAL	2.539	90	2.445	91	3.705	91	3.374	90	4.820	93	4.342	94
Total	2.813		2.684		4.052		3.742		5.202		4.643	

Fuente: observatorio de la realidad social y elaboración propia.



Uno de los grandes retos del sector de la hostelería es la formación de las personas trabajadoras que quieren integrarse en el sector y la formación bonificada, dentro de las empresas, de quienes ya están trabajando. Por ello, en cuanto a la formación bonificada y la formación subvencionada resulta de interés conocer los datos ofrecidos por Fundación Estatal para la formación y el empleo (FUNDAE), para el sector de la hostelería.

La formación continua es vital para reforzar los procesos de inserción laboral, fomentar una mayor participación de la población inmigrante en la formación bonificada en empresas es uno de los grandes retos. Por ello hay que tener en cuenta que la formación bonificada es un sistema que permite a las empresas ofrecer a la plantilla instrumentos para mejorar competencias. En este caso los cursos son subvencionados por el Estado. Todas las empresas, con al menos una persona trabajadora, pueden participar en esta formación bonificada.

Esta formación es importante en todos los grupos de personas trabajadoras, especialmente en aquellas que sufren mayores tasas de paro como; mujeres, mayores de 45 años y personas con baja cualificación.

- En Navarra 411 empresas de hostelería usan la formación bonificada. En total se ofrecen 244.214 horas de formación.



Formación bonificada por sectores Navarra/España. Año 2022.

Sector	Navarra		Total España	
	Empresas	Crédito	Empresas	Crédito
Agricultura	85	90.884	12.502	8.399.585
Industria	947	4.666.053	41.762	118.250.670
Construcción	580	590.856	46.684	46.527.497
Comercio	787	754.090	73.425	94.170.045
Hostelería	411	244.214	45.983	37.367.500
Otros servicios	1.279	3.536.108	123.321	268.433.434
Total	4.089	9.882.205	343.677	573.148.731

Fuente: fundae.



4.

**Actividad
económica
del turismo**

4. Actividad económica del turismo

A pesar de la incertidumbre generada por la guerra en Ucrania y las tensiones geopolíticas e inflacionistas desencadenadas, 2023 está siendo el primer año con movilidad total entre países desde la crisis sanitaria de 2020. Este hecho, unido al excelente balance de actividad que ha registrado el turismo durante el primer cuatrimestre del año, dibuja un horizonte muy positivo de cara al desempeño del sector en la próxima temporada de verano, con lo que se conforma una opinión generalizada de que el año 2023 pueda situar las cifras de visitantes, pernoctaciones y gasto y desde luego los indicadores de rentabilidad del sector hotelero, por encima ya de las cifras récord de 2019.

- Analizando los datos de coyuntura turística para el mes enero a mayo del 2023 y comparándolos con los datos del mismo periodo correspondientes al año anterior, tal y como recoge la siguiente tabla, en Navarra ha crecido el número de visitantes en 37.461 personas (+11,08%) mientras que en el conjunto de España ha crecido el número de visitantes un 16,7%.

Visitantes por Navarra-España, cinco primeros meses.

Territorio	Año			Diferencia	
	2023	2022	2021	Número	%
España	39.212.061	33.576.430	9.434.396	5.635.631	16,78
Navarra	375.646	338.185	155.467	37.461	11,08

Fuente: INE, encuesta de coyuntura turística.

- En los cinco primeros meses de 2023 llegaron a Navarra 375.646 turistas. Del total de personas que visitaron Navarra durante ese periodo, el 73% eran residentes en España y el 27% eran de origen extranjero.

- Respecto al grado de ocupación hotelera, en Navarra ha subido al igual que en el Estado. Así mismo, el personal empleado se ha incrementado levemente en Navarra pasando de 1.467 personas ocupadas en el sector hotelero en mayo del año 2022 a 1.488 en mayo de este año.



COYUNTURA TURÍSTICA. Hoteles ESPAÑA/NAVARRA Enero-mayo 2022-2023

Territorio	Año	Número	Número	Número	Grado ocupación	Personal	Estancia Media
		Establecimiento	Habitación	Plazas	Habitación	Empleados	Total
España	2022	15.385	820.291	1.786.652	54,65	238.290	3
	2023	15.720	843.075	1.786.652	57,61	262.584	3,4
		Número	Número	Número	Grado ocupación	Personal	Estancia Media
		Establecimiento	Habitación	Plazas	Habitación	Empleados	Total
Navarra	2022	271	6.041	11.841	45,59	1.467	1,79
	2023	284	6.044	11.907	48,13	1.488	1,74

Fuente; INE y elaboración propia.



• En mayo de 2023 la tarifa media de una habitación de hotel en Navarra era de 79,37€, en 2022 fue de 71,86€, un 10,4% de incremento. Navarra está por encima de la media teniendo en cuenta los incrementos producidos.

Precio de habitación en hotel. 2023/2022. CCAA

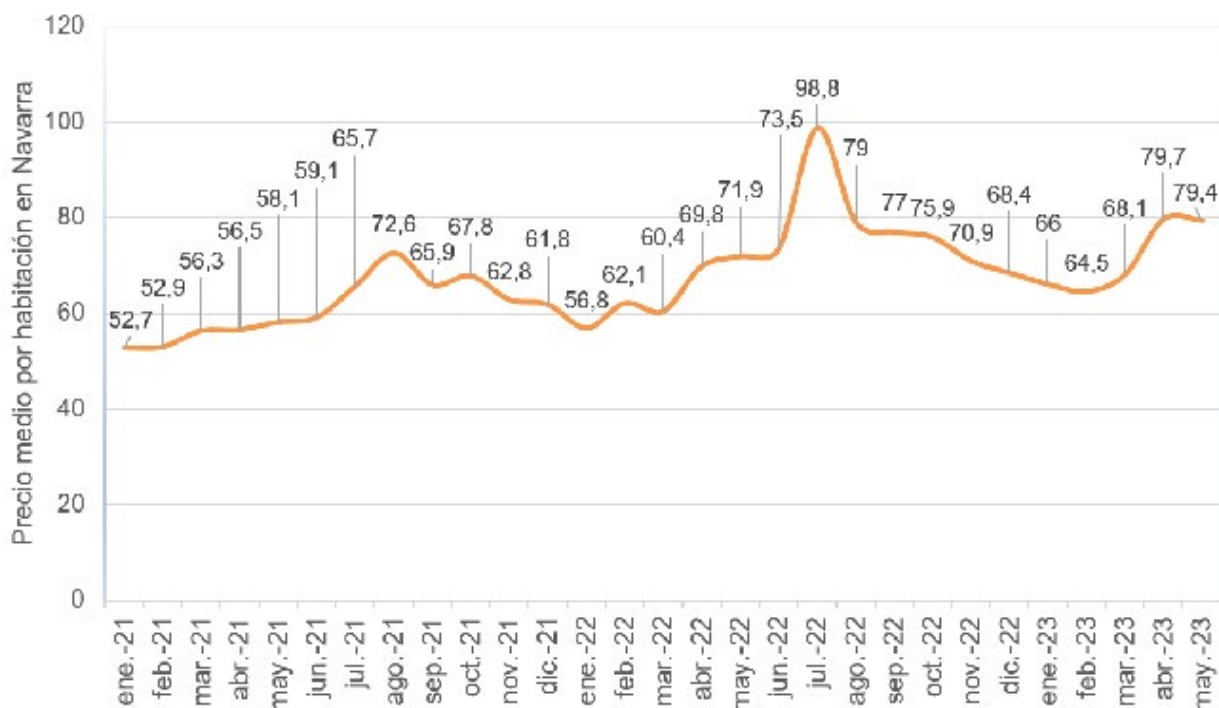
CCAA	2023M05	2022M05	Dif €	%
Media	102,90	95,15	7,75	8,15
Andalucía	105,50	97,74	7,76	7,94
Aragón	65,93	59,07	6,86	11,61
Asturias	62,84	61,19	1,65	2,70
Baleares	104,51	96,11	8,40	8,74
Canarias	105,49	101,26	4,23	4,18
Cantabria	70,54	72,74	-2,20	-3,02
Castilla y León	63,52	61,12	2,40	3,93
Castilla - La Mancha	65,14	59,87	5,27	8,80
Cataluña	120,86	110,46	10,40	9,42
C. Valenciana	85,29	79,68	5,61	7,04
Extremadura	64,86	62,86	2,00	3,18
Galicia	68,45	63,95	4,50	7,04
Madrid	125,62	113,29	12,33	10,88
Murcia	61,36	57,55	3,81	6,62
Navarra	79,37	71,86	7,51	10,45
País Vasco	107,42	99,52	7,90	7,94
La Rioja	74,18	68,55	5,63	8,21
Ceuta	67,00	63,91	3,09	4,83
Melilla	74,56	68,69	5,87	8,55

Fuente; INE y elaboración propia.

• Tal y como se aprecia en la gráfica siguiente, tras la pandemia, los precios de una habitación hotelera han sido incrementados de forma notable. Si en enero del 2021 una habitación costaba 52,7€, hoy esa misma habitación cuesta 79,4 euros.



Tarifa media por habitación en Navarra. 2021-2023



Fuente: INE/Indicadores de rentabilidad sector hotelero y elaboración propia

Uno de los puntos fuertes de Navarra en el alojamiento es el sector del alojamiento rural. Navarra no siendo un destino turístico de primer orden en comparación con otros lugares costeros, muestra una fortaleza subrayable en el ámbito de las casas rurales.

- En Navarra hay actualmente 745 casas o alojamientos rurales, con 5.972 plazas. Es un sector que actualmente da trabajo a 955 personas.



Establecimientos rurales y plazas en Navarra

Periodo	Establecimientos	Plazas
2023 Mayo	745	5972
2023 Abril	695	5509
2023 Marzo	654	5197
2023 Febrero	623	4839
2023 Enero	598	4527
2022 Diciembre	710	5711
2022 Noviembre	749	6035
2022 Octubre	747	5987
2022 Septiembre	781	6175
2022 Agosto	766	6048
2022 Julio	753	6001
2022 Junio	740	5730
2022 Mayo	724	5776
2022 Abril	759	6016
2022 Marzo	723	5730
2022 Febrero	709	5661
2022 Enero	680	5400

Fuente; INE y elaboración propia.

En el conjunto del panorama turístico de Navarra es necesario tener en cuenta todas las plazas, establecimientos y personas que trabajan para tener clara la foto fija de nuestro territorio. Como ya hemos subrayado en Navarra, en proporción, existe un peso específico elevado de los establecimientos rurales. Ello debe fomentar una política de apoyo y dinamización de ese sector por parte del Gobierno de Navarra.

- En Navarra hay actualmente 1.928 establecimientos para el alojamiento turístico, en total se disponen de 38.825 plazas y es un sector en el que se ocupan 3.308 personas.



Alojamientos turísticos en Navarra. Mayo 2023

Tipo de alojamiento	Establecimientos abiertos	Plazas	Personal empleado
Hoteles	284	11.907	1.488
Campings	22	14.224	168
Apartamentos	784	2.889	511
Albergues	93	3.833	186
Alojamiento rural	745	5.972	955
Total	1.928	38.825	3.308

Fuente; INE y elaboración propia.



5.

Propuestas

5. Propuestas

La calidad del empleo es un tema preocupante cuando abordamos el conjunto de los sectores económicos, pero es un problema más acuciante en hostelería y turismo. La formación, las jornadas parciales excesivas y la ausencia de control horario son otros de los temas a corregir. Por eso proponemos:

1. Constitución del “Foro por la hostelería de calidad”.

Queremos que la hostelería navarra sea un sector con futuro, con calidad e innovación. Por ello proponemos una mesa de diálogo para abordar la lucha contra el fraude laboral, la economía en B en el sector, las jornadas parciales ficticias y la demanda de empleo. La hostelería tiene problemas específicos importantes y, a la vez, ya forma parte de uno de los sectores que más empleo da. Por ello consideramos que es necesario reflexionar sobre el sector en una mesa específica que complemente lo negociado en el propio convenio colectivo.

2. Afrontar la apuesta a favor de más y mejor empleo, a fin de mejorar la relación precio-calidad-servicio.

La calidad del empleo es la gran asignatura pendiente. Como hemos indicado en este informe, la parcialidad en hostelería es mayor que en el conjunto del mercado laboral y esa realidad requiere de una actuación urgente y decidida de la administración pública. La precariedad no es una condición, ni una categoría laboral.

3. Fomentar mecanismos de formación y cualificación.

Con relación a la temporalidad, cuando la contratación se hace bajo la modalidad de fijo-discontinuo (durante el tiempo que dura la actividad el trabajador tiene un contrato fijo y en los meses de inactividad cobra la prestación por desempleo) hay que recordar que pueden participar en la formación a la que acceden los trabajadores ocupados, (cuando la haya) tanto de oferta como la programada por las empresas en sus periodos de ocupación (como cualquier otro asalariado) y en los de no ocupación.

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



Uno de los grandes problemas de la hostelería es la formación. Por ello son necesarias medidas para evitar que los fondos destinados a formación bonificada no se utilicen por falta de voluntad o de información e impulsar campañas a favor de la formación bonificada en empresas para extender la cultura de la formación en los centros de trabajo y priorización de acceso a la formación a colectivos con especiales dificultades.

No es casualidad que los y las trabajadoras temporales, además, realicen menos formación que los fijos. Aspecto que en el caso de las mujeres, con una tasa de temporalidad superior que los hombres, les afecta más.

4. CCOO apuesta por la regulación de las viviendas turísticas.

En Navarra el fenómeno de los pisos turísticos no es todavía masivo, como sí lo es en otras ciudades. En todo caso, merece la pena que el Gobierno de Navarra -que tiene las competencias para ello- regule este tipo de viviendas para que las afecciones sean lo menos dañinas posibles. En otros centros urbanos, estos pisos y su masificación desplaza a la población autóctona y altera la morfología urbana y comercial.



5. CCOO exige dignificar el trabajo de las camareras de piso.

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

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

6. Desarrollo de la industria turística.

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

7. Adecuación de la contratación fija discontinua al sector.

CCOO no es impermeable a la necesidad de contar con una regulación específica de la parcialidad para este sector en el formato de contratación fijo-discontinua. Pero esto no debe significar la apertura de esta opción de parcialidad como elemento en el que asentar la nueva precariedad. El establecimiento de un periodo mínimo de contratación a lo largo del año, con la garantía de jornada laboral contratada mínima diaria, son los elementos que imprescindiblemente deben ser la fórmula que garantice empleo de calidad, que redundará en la estabilidad y profesionalidad de las plantillas y por lo tanto, de la calidad en el servicio.



8. Calidad de los descansos, una clave estratégica.

Este es otro de los parámetros que de mantenerse en los niveles actuales, impiden que las personas encuentren “atractivo” trabajar en el sector. Una jornada laboral “normalizada” y unos descansos que, aunque contemplen la realidad del sector del que tratamos, tengan en cuenta los derechos de conciliación de las personas, sentarán las bases del futuro “acercamiento” de muchas personas a él. La introducción de los denominados descansos de calidad (al menos un fin de semana al mes), será un elemento de primer orden a la hora de hacer más atractivo el sector para trabajar en él. Además es necesaria, por ineludible, la adaptación de estos descansos a la Directiva de la UE y Jurisprudencia del TJUE sobre determinados aspectos de los tiempos de trabajo y los descansos (no absorción de los descansos entre jornadas por los periodos de descanso semanal).

9. El turismo y las ocupaciones de difícil cobertura.

Estamos asistiendo a una perversión de los mecanismos para facilitar la cobertura de vacantes de algunas de las ocupaciones del turismo mediante la mala utilización del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Paradójicamente esto se está produciendo allí donde las condiciones sociolaborales son peores, fruto muchas veces, de la incapacidad de actualizar los marcos regulatorios de las condiciones de trabajo por posiciones patronales claramente retrógradas. Por ello, es imprescindible que todos los actores que participan en la composición del Catálogo tengan claro que primero es necesario actualizar los Convenios Colectivos, modernizándolos, actualizándolos y estableciendo mejores condiciones salariales y de trabajo, para una vez alcanzado esto, proceder al análisis de las verdaderas necesidades de ocupaciones a cubrir por este catálogo.



Copyright ©

Comisiones Obreras de Navarra