



V PLAN INTEGRAL DE ATENCIÓN AL TRABAJO TEMPORERO

2022-2024

Mesa Interinstitucional de Trabajo Temporero de la CAE

3 febrero 2022

INDICE

1	EL V PLAN INTEGRAL DE ATENCIÓN AL TRABAJO TEMPORERO	2
1.1	<u>Presentación y contexto</u>	2
1.2	<u>Características, ámbito y estructura</u>	2
1.3	<u>Seguimiento y evaluación</u>	3
2	V PLAN: DEFINICIÓN DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS	4
2.1.	<u>Línea de Mejora de las condiciones de contratación</u>	4
2.1.1	<u>Mejora de las condiciones de contratación: Objetivos estratégicos y objetivos operativos</u>	5
2.1.2	<u>Listado de actuaciones a desarrollar a lo largo de la vigencia del V Plan, de acuerdo a los objetivos planteados en la línea de Mejora de las condiciones de contratación</u>	6
2.2	<u>Línea de Alojamientos</u>	8
2.2.1	<u>Alojamientos: Objetivos estratégicos y objetivos operativos.</u>	9
2.2.2	<u>Listado de actuaciones a desarrollar a lo largo de la vigencia del V Plan, de acuerdo a los objetivos planteados en la línea de alojamientos</u>	10
3	<u>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</u>	12
Anexos	<u>Anexo 1</u> : Detalle de las actuaciones a desarrollar a lo largo de la vigencia del V Plan	
	<u>Anexo 2</u> : Actuaciones y Presupuesto anual (2022-2022) PENDIENTE	

V PLAN INTEGRAL DE ATENCIÓN AL TRABAJO TEMPORERO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

El Parlamento Vasco, en sesión plenaria de fecha 12 de diciembre de 2002, instó al Gobierno Vasco a la elaboración de un Plan integral de atención a los trabajadores temporeros y las trabajadoras temporeras y a la creación de una Mesa Interinstitucional a la que correspondería la coordinación de todas las estrategias y objetivos del mencionado Plan.

Dicha Mesa elaboró y aprobó el I Plan Integral de Atención al Trabajo Temporero el 30 de junio de 2004, para el período 2004-2007, le siguió el II Plan Integral de Atención al Trabajo Temporero 2008- 2012, aprobado el 19 de diciembre de 2007 y el III Plan 2013-2016, elaborado y aprobado el 17 de abril de 2013 por la Mesa Interinstitucional, presidida por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad. A estos, sucedió el IV Plan Integral de Atención al Trabajo Temporero 2017- 2020. En este contexto, el V Plan (2022-2024) sigue el esquema básico utilizado en los anteriores planes, basados a su vez en el informe del Ararteko.

Una vez concluido el período de vigencia del IV Plan, se ha procedido a realizar una reflexión en el seno de la Mesa sobre el cumplimiento de los objetivos planteados, así como sobre los resultados y el impacto de las actuaciones llevadas a cabo y su pertinencia.

Se ha evaluado, por un lado, el grado de cumplimiento de las distintas acciones previstas en el IV Plan y, por otro, su contribución a la consecución de los objetivos planteados en cada una de las líneas de actuación.

A partir de la puesta en común y discusión de las aportaciones realizadas, se realiza el diagnóstico que puede consultarse en el [documento](#) *Evaluación del IV Plan Integral de Atención al Trabajo Temporero*.

Dada la necesidad de las explotaciones agrarias de la CAE de contratar personal temporero para determinadas campañas agrícolas, mayoritariamente inmigrantes de terceros países o ciudadanos de la UE, se genera la responsabilidad de garantizar unas condiciones dignas durante el desempeño de su labor.

Como resultado de esta reflexión, se ha considerado necesario profundizar en los bloques de contratación y de alojamientos, y dar por concluido el bloque de atención a menores, al haberse alcanzado un nivel adecuado de coordinación interinstitucional, lo que hace innecesario el planteamiento de nuevas actuaciones en este ámbito.

CARACTERÍSTICAS, ÁMBITO Y ESTRUCTURA

El V Plan Integral de Atención al Trabajo Temporero (V Plan) abarca el periodo 2022-2024, dando así continuidad al trabajo realizado desde la constitución de la Mesa y la aprobación del I Plan, y sigue teniendo como objetivo general la planificación de forma coherente y coordinada de actuaciones que den respuesta a las necesidades suscitadas en torno al temporero agrario. Si bien el ámbito territorial del V Plan abarca la totalidad de la CAE, es la comarca de Rioja Alavesa la que requiere más atención. No obstante, uno de los objetivos del V Plan consiste en adaptar parte de sus previsiones a la situación concreta del temporero en otras comarcas tanto de Araba como de Bizkaia y Gipuzkoa y en relación a otros cultivos que también requieren de personal trabajador temporero, pero que presentan una problemática diferente a la de Rioja Alavesa.

El V Plan consta de los siguientes apartados:

1. Las **líneas de actuación** alrededor de las cuales se estructura el alcance del Plan, definidas para su período de vigencia (2022-2024), y los **objetivos** que se plantean para cada una de ellas.
2. Los **indicadores** para el seguimiento anual.
2. Las **acciones** concretas ligadas a cada uno de los objetivos y su planificación (Anexo I). Estas acciones están sometidas a revisión anual, lo que presumiblemente dará origen a diferentes actualizaciones.
3. El listado anual de actuaciones y **presupuesto** destinado a financiarlas (Anexo II. *Presupuesto PENDIENTE*).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los anexos I y II habrán de ser revisados y actualizados anualmente. La revisión se realizará en el seno de la Mesa. Como viene haciendo desde su creación, la Mesa elaborará anualmente un informe en el que se dará cuenta de las acciones llevadas a cabo en el ejercicio anterior y de su resultado, y se realizará una evaluación de su impacto. Asimismo, se validarán las acciones propuestas para el siguiente ejercicio y su presupuesto y se cuantificarán los indicadores. La memoria anual se podrá consultar a través del sitio web <https://www.euskadi.eus/trabajotemporero> (EU: <https://www.euskadi.eus/sasoikolana>).

V PLAN. DEFINICIÓN DE LINEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS

Así pues, de la reflexión sobre los logros y las carencias del IV Plan, podemos extraer las siguientes conclusiones:

En el ámbito de la contratación, hay dos aspectos clave en los que hay que actuar; uno es evitar la subcontratación a través de empresas intermediarias que no actúan conforme a la legalidad, y el otro es la necesidad de fomentar las buenas prácticas y de penalizar, en su caso, el incumplimiento de la legalidad. En este sentido, se considera prioritaria la sensibilización de las personas contratantes, ya que en ellas recae la responsabilidad del cumplimiento del objetivo de mejorar las condiciones de contratación. A las instituciones corresponde incentivar, facilitar, informar y sancionar, en su caso.

En cuanto a los alojamientos, la persona que contrata y proporciona el alojamiento es la responsable de cumplir con los requisitos mínimos y de que el alojamiento esté registrado. En este ámbito, corresponde a las instituciones velar para que haya suficientes alojamientos, y todos ellos sean adecuados, subvencionar la habilitación de los mismos e impedir que se utilicen alojamientos que no cumplan con las condiciones mínimas exigidas. Queda patente el fracaso en la evitación del uso de alojamientos no registrados, independientemente de que siga aumentando el número de alojamientos que se registran.

Por otra parte, el programa de atención a menores en Rioja Alavesa ha cumplido las expectativas, y tanto la implicación del Instituto Foral de Bienestar Social como la cooperación institucional han sido factores determinantes. Así pues, tanto en el ámbito de las atenciones a menores como en el más general de atenciones sociales, puede afirmarse que la experiencia acumulada, de colaboración entre el IFBS, los ayuntamientos y la Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa, origina que se pueda llevar a cabo de manera sistemática esa atención.

Visto lo anterior, se plantean las siguientes líneas de trabajo y los siguientes objetivos asociados a las mismas:

I. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN.

Los objetivos estratégicos planteados en el **V Plan** sobre la mejora de las condiciones de contratación son los siguientes:

1. Evitar irregularidades en la contratación e incumplimientos legales, haciendo especial hincapié en la prevención de riesgos laborales.
2. Contratar personal bajo condiciones dignas y evitar la subcontratación.
3. Intentar asegurar a las personas que acuden a trabajar el máximo posible de jornadas de trabajo.
4. Diseñar campañas lo más normalizadas posibles en cuanto a fechas, plazos, número de personas trabajadoras y ajuste entre contratantes.
5. Asegurar alojamientos dignos y equipados con unas condiciones mínimas de habitabilidad, evitando situaciones de precariedad.
6. Integrar a las personas inmigrantes a nivel rural, normalizando dicha situación y evitando discriminaciones.

El Programa de Temporerismo Agrario (PTA), gestionado por UAGA desde su puesta en marcha en 2004, responde, como no puede ser de otra manera, a la consecución de todos ellos, especialmente los tres primeros, lo que supone, que acogerse al PTA es garantía no solo de que las condiciones de contratación sean adecuadas, sino que también se asegura el mayor número

posible de jornadas a través de la organización de las cuadrillas. También se garantiza la transparencia de la relación contractual en todo momento, alojamientos adecuados, etc. La transparencia, además, hace que tanto los salarios como las cotizaciones estén perfectamente supervisados y, por tanto, no haya espacio para el fraude.

No obstante, el hecho de que para la persona responsable de la explotación acogerse al PTA supone una carga económica, junto a la existencia de una oferta de empresas intermediarias que ofrecen respuesta inmediata, servicio quizás más económico y que, en muchos casos no están sometidas a control alguno, y posiblemente unido también a una cierta falta de sensibilidad acerca de las consecuencias negativas que este tipo de contratación puede ocasionar para las personas trabajadoras temporeras, puede haber contribuido a que el acogimiento al PTA se haya estancado, cuando no reducido. Otro factor fundamental que contribuye a esta involución es que no existen alicientes (más allá del propio convencimiento de que se está actuando con responsabilidad social) para adherirse al PTA ¹.

Es evidente que, entre esta situación de transparencia y de responsabilidad social, además de una gestión óptima de las jornadas trabajadas que garantiza el acogerse al PTA actual, y la situación extrema de fraude y trata de personas, hay una gran variedad de posibles actuaciones, muchas de ellas perfectamente adecuadas. Sin embargo, a día de hoy el acogimiento al PTA garantiza la transparencia de las actuaciones.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS EN LA LÍNEA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

Los **objetivos estratégicos** que se plantean para el V Plan en el ámbito de la mejora de las condiciones de contratación son los siguientes:

OE 1: Garantizar la contratación transparente y socialmente responsable y óptima en cuanto a jornadas trabajadas por cada persona.

OE 2: Garantizar la contratación transparente y socialmente responsable en los casos de no acogimiento al Programa de Temporismo Agrario.

OE 3: Instaurar la cultura preventiva en las explotaciones.

Estos objetivos estratégicos se despliegan a su vez en los siguientes **objetivos operativos**:

¹ Únicamente, el Decreto 45/2020, de 24 de marzo, de ayudas a la creación, adaptación o equipamiento de inmuebles destinados a ser alojamiento para el personal temporero que preste servicios en el sector agrario prevé otorgar más puntuación en los criterios de valoración a aquellas solicitantes que acrediten estar acogidas al Programa de Temporismo Agrario.

GARANTIZAR LA CONTRATACIÓN TRANSPARENTE Y SOCIALMENTE RESPONSABLE Y ÓPTIMA EN CUANTO A JORNADAS TRABAJADAS POR CADA PERSONA

Objetivos operativos	<p>OO 1.1. Reactivar el Programa de Temporerismo Agrario a fin de fomentar el acogimiento al mismo en Rioja Alavesa.</p> <p>OO 1.2. Establecer un Programa actualizado y adecuado a las diferentes realidades del temporerismo en la CAE.</p> <p>OO 1.3. Fomentar el acogimiento al PTA actualizado en toda la CAE.</p>
----------------------	---

GARANTIZAR LA CONTRATACIÓN TRANSPARENTE Y SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LOS CASOS DE NO ACOGIMIENTO AL PROGRAMA DE TEMPORERISMO AGRARIO

Objetivos operativos	<p>OO 2.1. Impedir que se contrate a través de empresas intermediarias que incumplen la normativa, defraudan y abusan de las personas trabajadoras temporeras.</p> <p>OO 2.2. Dificultar el fraude y fomentar las buenas prácticas.</p> <p>OO 2.3. Facilitar y fomentar la contratación transparente.</p>
----------------------	---

INSTAURAR LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EXPLOTACIONES

Objetivos operativos	<p>OO 3.1. Impulsar condiciones de trabajo seguras y saludables.</p> <p>OO 3.2. Formación y sensibilización en cultura preventiva de las personas y entidades contratantes y de las personas trabajadoras temporeras.</p> <p>OO 3.3. Facilitar la integración social de las personas trabajadoras temporeras.</p>
----------------------	---

LISTADO DE ACTUACIONES A DESARROLLAR A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL V PLAN DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN LA LÍNEA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

OE1: Garantizar la contratación transparente, socialmente responsable y óptima en cuanto a jornadas trabajadas por cada persona.

OO 1.1. Reactivar el Programa de Temporerismo Agrario (PTA) a fin de fomentar el acogimiento al mismo en Rioja Alavesa.

- 1.1.1. Acciones de participación/sensibilización.
- 1.1.2. Establecimiento de un sello o distintivo: explotación (o bodega) acogida al Programa de Temporerismo Agrario.

OO 1.2. Establecer un Programa actualizado y adecuado a las diferentes realidades del temporero en la CAE.

1.2.1. Descripción analítica del PTA.

1.2.2. Contraste del PTA a fin de actualizarlo y adecuarlo incluso a condiciones diferentes a las de Rioja Alavesa.

1.2.3. Acciones de participación y contraste con el sector.

OO 1.3. Fomentar el acogimiento al PTA actualizado en toda la CAE.

1.3.1. Aplicar pata toda la CAE las actuaciones previstas para el OE 1.1

1.3.2. Publicitar en web.

OE2. Garantizar la contratación transparente y socialmente responsable en los casos de no acogimiento al Programa de Temporero Agrario

OO 2.1. Impedir la contratación a través de empresas intermediarias que incumplan la normativa, defrauden y abusen de las personas trabajadoras temporeras.

2.1.1. Inspeccionar y, en su caso, cerrar las instalaciones donde se llevan a cabo estas prácticas o se ubican estas empresas.

2.1.2. Proporcionar información actualizada y asequible sobre empresas de trabajo temporal y de servicios agrícolas a las personas demandantes de personal temporero.

OO 2.2. Dificultar el fraude y fomentar las buenas prácticas.

2.2.1. Acciones de sensibilización social a fin de que la ciudadanía rechace las malas prácticas.

2.2.2. Mantener e intensificar los planes de inspección regular.

2.2.3. La creación de un sello distintivo que acredite el cumplimiento de unas condiciones asimilables a las exigidas en el PTA.

OO 2.3. Facilitar y fomentar la contratación transparente.

2.3.1. Establecer la posibilidad de acogerse a un control administrativo específico de la contratación que permita obtener un certificado.

2.3.2. Analizar la posible puesta en marcha de una aplicación informática o registro de explotaciones y/o industrias agrarias que contratan personal temporero, así como un registro de personas contratadas.

OE3. Instaurar la cultura preventiva en las explotaciones

OO 3.1. Impulsar condiciones de trabajo seguras y saludables.

- 3.1.1. Verificar la modalidad de organización preventiva por cada contratante.
- 3.1.2. Verificar la realización de una correcta evaluación de riesgos.
- 3.1.3. Verificar la realización de la vigilancia de la salud de la población trabajadora.

OO 3.2. Formación y sensibilización en cultura preventiva de las personas y entidades contratantes y de las personas trabajadoras temporeras.

- 3.2.1. Acciones de difusión e información (charlas online, carteles, dípticos, etc.).
- 3.2.2. Acciones de formación que puede ser virtuales (videos sencillos disponibles en la web) o presenciales, facilitando un lugar en el que visualizarlos antes de iniciar la actividad laboral (una sala, por ejemplo).

OO3.3. Facilitar la integración social de las personas trabajadoras temporeras.

- 3.3.1. Preparar para las personas temporeras un 'libro de acogida' que recoja derechos y obligaciones.
- 3.3.2. Establecer sinergias positivas con servicios como Biltzen (www.biltzen.org).

II. DISPONIBILIDAD DE ALOJAMIENTOS ADECUADOS.

La normativa específica sobre alojamientos para personal temporero establece, esquemáticamente, lo siguiente:

1. Los alojamientos para personal temporero han de cumplir una serie de requisitos materiales y han de estar inscritos en un Registro ([Decreto 248/2006, de 28 de noviembre](#)).
2. Se establecen ayudas para la habilitación de inmuebles a fin de que cumplan los requisitos para alojar a personas temporeras ([Decreto 45/2020, de 24 de marzo](#)).

Por su parte, el IV Plan, en este ámbito tenía los siguientes objetivos estratégicos:

1. Conseguir que los inmuebles utilizados como alojamiento cumplan con los requisitos mínimos exigidos.
2. Disponer del suficiente número de plazas con adecuadas condiciones de habitabilidad y dignidad.

La normativa sobre alojamientos para personal temporero de dicho Plan perseguía el cumplimiento de dichos objetivos. Sin embargo, de la evaluación de los resultados se desprende que las actuaciones planteadas para su consecución no han supuesto el avance deseado, ya que se considera bajo el número de alojamientos actualmente registrados. Entre las posibles causas se valora si el desconocimiento de la existencia del registro puede ser una de las causas.

Aunque se conoce que la proporción entre el número de alojamientos registrados respecto al número de alojamientos que se utilizan es muy baja, no se conoce con exactitud el número real de alojamientos utilizados. Sin embargo, es posible que ese dato pueda ser conocido por las autoridades locales.

Por otra parte, tampoco se lleva ningún control específico sobre los alojamientos que se utilizan sin estar registrados, siendo otro aspecto a mejorar. Aunque la norma establece que los

alojamientos han de registrarse, no se prevé un capítulo de incumplimientos por el que se establezca un régimen sancionador. Tampoco está identificada la autoridad competente para controlar el incumplimiento de la norma, únicamente la inspección de trabajo puede exigir el registro del alojamiento asociado a una explotación, en su caso, y en una inspección de las condiciones de trabajo, no del cumplimiento de los requisitos que tiene como obligación el alojamiento en sí.

En definitiva, en este momento, respecto al acogimiento al Programa de Temporero Agrario, el cumplimiento de la norma relativa a los alojamientos está vinculada a la responsabilidad social, sin más implicaciones relevantes. De ahí la conveniencia de mejorar la normativa existente, dándose la posibilidad de recoger un capítulo de incumplimientos, que sea clarificador en cuanto a los requisitos, y que pueda implicar a las autoridades competentes en materia de vivienda.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS EN LA LÍNEA DE ALOJAMIENTOS

Los **objetivos estratégicos** que se plantean para el V Plan en el ámbito de los alojamientos son los siguientes:

OE 1: Garantizar que todos los alojamientos que se utilicen sean adecuados (que cumplan los requisitos mínimos exigibles).

OE 2: Garantizar la existencia de suficiente número de plazas de alojamiento adecuado, con el fin de cubrir toda la demanda.

Estos objetivos estratégicos se despliegan a su vez en los siguientes **objetivos operativos**:

GARANTIZAR QUE TODOS LOS ALOJAMIENTOS A UTILIZAR SEAN ADECUADOS	
Objetivos operativos	<p>OO 1.1. Fomentar, facilitar e incentivar la adecuación de los alojamientos a los requisitos mínimos exigidos por la normativa.</p> <p>OO 1.2. Fomentar la inscripción de todos los alojamientos adecuados en el Registro².</p> <p>OO 1.3. Impedir el uso de alojamientos inadecuados.</p>

² Registro de inmuebles y/o equipamientos para alojar personas trabajadoras de temporada.

GARANTIZAR LA EXISTENCIA DEL NÚMERO SUFICIENTE DE PLAZAS DE ALOJAMIENTO ADECUADO PARA CUBRIR TODA LA DEMANDA

Objetivos operativos	<p>OO 2.1. Conocer la oferta y demanda real de alojamientos.</p> <p>OO 2.2. Estudiar la posibilidad de implementar alojamientos públicos.</p> <p>OO 2.3. Fomentar la adecuación de los alojamientos privados.</p>
----------------------	---

LISTADO DE ACTUACIONES A DESARROLLAR A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL V PLAN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN LA LÍNEA DE DISPONIBILIDAD DE ALOJAMIENTOS ADECUADOS

OE 1: Garantizar que todos los alojamientos que se utilicen sean adecuados (que cumplan los requisitos mínimos exigibles).

OO 1.1. Fomentar, facilitar e incentivar la adecuación de los alojamientos a los requisitos mínimos exigidos por la normativa.

1.1.1. Revisar y actualizar la normativa específica sobre requisitos de los alojamientos para personal temporero bajo los criterios de eficacia, simplificación, transparencia, cooperación entre administraciones y control.

1.1.2. Sesiones informativas acerca de los requisitos mínimos que deben cumplir los alojamientos, dirigidas a responsables de explotaciones y a personal técnico municipal.

1.1.3. Mantenimiento de las ayudas³.

OO 1.2. Fomentar la inscripción de todos los alojamientos adecuados en el Registro:

1.2.1. Publicitar el Registro (web).

1.2.2. Realizar campañas anuales de inspección e inscripción.

1.2.3. Expedir un certificado nominal de inscripción que pueda ser exhibido en el alojamiento.

1.2.4. Establecer un mecanismo de cooperación entre los ayuntamientos y el órgano responsable del Registro.

OO 1.3. Impedir el uso de alojamientos inadecuados.

1.3.1. Aplicación de normativa.

1.3.2. Sesiones informativas acerca de las posibles sanciones.

³ Ayudas a la creación, adaptación o equipamiento de inmuebles destinados a ser alojamiento para el personal temporero que preste servicios en el sector agrario.

1.3.3. Mantener e intensificar los planes de inspección regular.

OE 2: Garantizar que haya el suficiente número de plazas de alojamiento adecuado para cubrir toda la demanda.

OO 2.1. Conocer la oferta y demanda real de alojamientos.

2.1.1. Realizar un inventario de los alojamientos que se utilizan.

2.1.2. Realizar un diagnóstico de necesidades (por Territorio Histórico), relacionado tanto con el volumen como con la estacionalidad y la ubicación.

OO 2.2. Estudiar la posibilidad de implementar alojamientos públicos.

2.2.1. Realizar un inventario de equipamientos públicos susceptibles de dar el servicio de alojamiento (comunitario) a personal temporero.

2.2.2. Contraste entre necesidades de alojamiento y disponibilidad.

2.2.3. Elaboración de protocolos de gestión y, en su caso, convenios.

OO 2.3. Fomentar la adecuación de los alojamientos privados.

Establecer las mismas actuaciones que las desplegadas para el cumplimiento del Objetivo Operativo 1.1.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Se realizará una evaluación anual con, al menos, los siguientes indicadores:

MEJORA EN LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

INDICADORES

1. Nº de explotaciones acogidas al Programa o Registradas/Nº de explotaciones que precisan personal temporero.
2. Nº de personas contratadas a través del Programa o en el Registro/Nº de personas totales contratadas.
3. Nº de jornadas gestionadas a través del Programa o del Registro/Nº de jornadas reales.
4. Cuantía de la cotización en el marco del Programa/cuantía global de la cotización.

El problema fundamental para obtener estos indicadores (que deben tender a 1) es que no se conoce con exactitud el denominador; aunque quizás puedan obtenerse de manera aproximada, por lo menos por cada campaña. Si únicamente se cuenta con el numerador, podremos saber la evolución, pero no el impacto.

DISPONIBILIDAD SUFICIENTE DE ALOJAMIENTOS ADECUADOS

INDICADORES

1. Nº de alojamientos (registrados) utilizados/Nº de alojamientos (totales) utilizados.
2. Nº de alojamientos registrados (incremento anual).
3. Nº de plazas registradas (incremento anual).

El indicador “Nº de alojamientos registrados/nº de alojamientos totales” debe tender a 1; ese sería el objetivo. El problema es la obtención del dato del denominador, y también el hecho de que los alojamientos que se utilizan (tanto registrados como no registrados) no tienen por qué ser los mismos cada año. No es un indicador muy preciso, no obstante, si se lleva a cabo la actuación (1), debería poderse obtener el valor del indicador para cada campaña.