



CAMPUS PÚBLICO  
MARÍA ZAMBRANO  
SEGOVIA



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Un Análisis del Empleo en el Sector Turístico**

Presentado por Miguel Moisés Blanco Gómez

Tutorizado por María Devesa Fernández

Segovia, mayo de 2014

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
--------------------	---

## CAPÍTULO 1

### Marco administrativo-laboral del turismo en España: evolución histórica

<b>1.1. El Patronato Nacional de Turismo de 1928</b> .....	8
<b>1.2. Las normas laborales</b> .....	9
1.2.1. El Reglamento para la Industria Hotelera, Cafés, Bares y Similares de 1939 .....	9
1.2.2. El Reglamento para la Industria Hotelera, Cafés, Bares y Similares de 1944 .....	9
<b>1.3. La nueva ordenación laboral de la hostelería de 1974</b> .....	10
<b>1.4. El Convenio de la OIT sobre condiciones de trabajo en la hostelería de 1991</b> .....	10
<b>1.5. El Plan Marco de Competitividad del Turismo Español</b> .....	12
1.5.1. El Plan Futures I de 1992 a 1995 .....	12
1.5.2. El Plan Futures II de 1996 a 1999 .....	12
<b>1.6. I Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 1996</b> .....	12
<b>1.7. El Convenio Estatal para las Agencias de Viajes de 1996</b> .....	13
<b>1.8. La legislación laboral en el sector de transporte</b> .....	14

## CAPÍTULO 2

### Análisis del empleo turístico actual: fuentes, variables y datos

<b>2.1. Fuentes estadísticas</b> .....	16
2.1.1. La Encuesta de Población Activa .....	16
2.1.2. Ministerio de Empleo y Seguridad Social .....	17
2.1.2.1. Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social .....	17
2.1.2.2. La Muestra Continua de Vidas Laborales .....	17
2.1.2.3. La Encuesta de Coyuntura Laboral .....	17
2.1.3. El Directorio Central de Empresas .....	18
2.1.3. El Instituto de Estudios Turísticos .....	18
<b>2.2. Estudio de variables y análisis de sus datos</b> .....	18
2.2.1. Estructura productiva .....	19
2.2.2. Modalidad contractual .....	21
2.2.3. Formación, estructura salarial y ocupacional .....	25

### **CAPÍTULO 3**

#### **Prospectiva del empleo en el sector turístico**

3.1. Necesidades formativas .....	32
3.2. Reducción de la estacionalidad .....	33
3.3. Mapa ocupacional y competencial .....	33
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>37</b>

#### **ANEXO I**

<b>Lista de categorías de productos y de actividades características del turismo</b> .....	<b>39</b>
--	-----------

#### **ANEXO II**

<b>Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-2009)</b> .....	<b>40</b>
---	-----------

#### **ANEXO III**

<b>Clasificación de los establecimientos en las Ordenanzas Laborales de 1944 y 1974</b> .....	<b>41</b>
---	-----------

## INTRODUCCIÓN

La literatura que podemos encontrar sobre el empleo turístico nacional es poco frecuente a pesar de ser uno de los sectores más vitales de nuestra economía. Su contribución al Producto Interior Bruto (PIB) está por encima del 10%, y el empleo que genera según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) supone el *11,9% del total del empleo* en la economía española.

Estos datos ya de por sí justifican la importancia del análisis que vamos a llevar a cabo del *empleo en el sector turístico* bajo la perspectiva en este caso, del futuro Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Las competencias que recoge el Título<sup>1</sup> y que a lo largo de los años hemos afianzado, nos van a permitir desarrollar a lo largo del presente análisis:

- Una aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación socioeconómica al ámbito laboral.
- Una capacidad de análisis y síntesis así como de organización y planificación.
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación.
- Facultad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Interpretación de datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

Un Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos dentro sus diversos ámbitos de actuación que también recoge el Título: «asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público», tiene que estar capacitado profesionalmente para analizar «la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica» y poder hacerlo frente con amplias garantías de éxito.

No podríamos emprender este tema sin definir previamente el concepto de *turismo*. En 1991 la Organización Mundial del Turismo (OMT) lo definió como «aquellas actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un periodo de tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, por negocios y otros motivos».

Esta demanda generada por los visitantes se empieza a cubrir mediante la oferta de los denominados «productos turísticos» (turismo gastronómico, rural, de ciudad, de sol y playa, etc.). Productos que son generados por las actividades características del turismo también denominadas industrias turísticas.

Las Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo, 2008<sup>2</sup> (RIET, 2008) aprobadas por Naciones Unidas, proporciona una lista de doce clasificaciones de productos y actividades características del turismo recogidas en el *anexo I*. Es una lista que sirve para una comparación internacional pudiendo cada país completarla (dos últimas categorías) con productos y actividades características del turismo específicos de ese país. Esta identificación y clasificación según el capítulo 29 del Sistema de Cuentas Nacionales, 2008<sup>3</sup> (SCN, 2008) constituye el pilar básico para «compilar un conjunto completo de cuentas» y conformar la

---

<sup>1</sup> Véase [http://www.uva.es/export/sites/default/portal/adjuntos/documentos/1296557202604\\_competencias.pdf](http://www.uva.es/export/sites/default/portal/adjuntos/documentos/1296557202604_competencias.pdf).

<sup>2</sup> Recuperado de [http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/Seriesm\\_83rev1s.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/Seriesm_83rev1s.pdf). La OMT desarrolló en 1978 y 1993 respectivamente, las primeras *recomendaciones internacionales sobre estadísticas de turismo* siendo la de 2008 la más reciente.

<sup>3</sup> Recuperado de [http://www.eclac.cl/deype/publicaciones/externas/1/50101/SNA2008\\_cap-29.pdf](http://www.eclac.cl/deype/publicaciones/externas/1/50101/SNA2008_cap-29.pdf), p. 623.

Cuenta Satélite del Turismo<sup>4</sup> (CST), marco conceptual para analizar y medir la actividad económica del turismo.

La RIET, 2008 estima relevante la creación de la CST por varios motivos (capítulo 8, apartado 8.4.) destacando por su relevancia en nuestro estudio, el punto cuarto que indica que se considera el «método y marco para una conciliación general de los datos turísticos relacionados fundamentalmente con la oferta de las industrias turísticas y de otras industrias, y con la demanda de los visitantes y otros tipos de variables asociadas, en particular las relacionadas con [...] *el empleo en las industrias turísticas*» [cursiva añadida]. Por lo tanto, el empleo en el sector del turismo se considera una «demanda derivada» (Tribe, J., 2000, p. 329) al estar directamente relacionado con el consumo de esos productos generados por las actividades turísticas.

El turismo no representa una actividad económica recogida claramente en las estadísticas y en las cuentas nacionales como indica Cañada, A. (2004, p. 70) por considerarse una «actividad *transversal*»; es decir influida como hemos visto anteriormente por diversos agentes económicos (visitantes e industrias turísticas) donde resulta difícil una delimitación concreta.

La Cuenta Satélite del Turismo de España (CSTE) realizada (en base a la metodología estadística propuesta por Naciones Unidas para la elaboración de las cuentas satélite) por la Subdirección General de Cuentas Nacionales del Instituto Nacional de Estadística (INE), delimita las actividades que se consideran relacionadas con el sector turístico a través de la disociación a tres dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009)<sup>5</sup> y que aparecen recogidas en el *anexo II*.

Esta delimitación nacional de las actividades características del sector turístico suscita uno de los problemas con el que nos vamos a encontrar en el estudio cuantitativo del empleo turístico y que como establece Malo, M. A. (2011, p. 22) constituye una *infraestimación*, al no considerar otras actividades económicas que en parte pueden estar relacionadas con la actividad turística, y al mismo tiempo, una *sobreestimación* al agregar ramas que no desarrollan su actividad exclusivamente para el sector turístico.

Esto es debido a que hay empresas que dedican parte de su actividad al turismo y otra parte no. Un ejemplo de sobreestimación lo encontramos en empresas de *alquiler de vehículos de motor* ya que el alquiler puede destinarse tanto para actividades de turismo como de trabajo. La infraestimación se podría dar por ejemplo en empresas de *elaboración de vinos* que en parte se dedican a la producción y por otra parte fomentan el denominado “enoturismo o turismo enológico” en el que los turistas realizan degustación de sus vinos, visitas a las bodegas y viñedos e incluso reciben tratamientos de salud y belleza (vinoterapia). En resumen, esta casuística del sector no nos va a permitir hacer una discriminación exhaustiva entre la población ocupada en actividades de naturaleza turística y la que no.

Nos encontramos también ante otro rasgo distintivo del sector y que como apunta Ángeles Rubio (2001, p. 14) es su *opacidad*; término muy utilizado en la literatura del sector. Con él se alude a la dificultad de contabilización de una «industria» heterogénea, muy ramificada y

---

<sup>4</sup> En el capítulo 4 de la *Cuenta satélite de turismo: Recomendaciones sobre el marco conceptual, 2008*, (la anterior se expuso en el año 2000) se definen las diez tablas extraídas de las «tablas de oferta-utilización» del SCN, 2008 y que conforman el núcleo del diseño metodológico de la CST. Recuperado de: [http://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesf/SeriesF\\_80rev1s.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesf/SeriesF_80rev1s.pdf).

<sup>5</sup> La CNAE-2009 según recoge el INE es la Clasificación Nacional de Actividades Económicas resultante del proceso internacional de revisión denominado Operación 2007, y ha sido elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento de la NACE<sup>\*</sup> Rev.2.

<sup>\*</sup>NACE según establece el Eurostat (oficina estadística de la Comisión Europea) es el acrónimo derivado del título francés “Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes”. Recuperado de [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-RA-07-015/EN/KS-RA-07-015-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-015/EN/KS-RA-07-015-EN.PDF) (p. 13).

variable donde imperan las microempresas, las pequeñas y medianas empresas (Pymes)<sup>6</sup> y «en el que alcanzan un peso muy significativo las prácticas irregulares y la economía sumergida».

El mercado de trabajo del sector turístico se caracteriza según la literatura del sector, por una serie de características que resumimos a continuación:

- Estructura productiva basada principalmente en pymes y microempresas y una mayor presencia que en otros sectores de personal no asalariado (ayuda familiar, trabajadores autónomos, propietarios y socios).
- Alta capacidad de generar empleo a corto plazo (contratación temporal) debido al importante grado de estacionalidad de la actividad turística como resultado del predominio del turismo de sol y playa; como establece Quesada Segura, R. et al. (1999, p. 44) *el mayor tiempo de ocio de unos, genera el mayor tiempo de trabajo de otros*.
- Escasa cualificación procedente de una formación nula o insuficiente.
- Nivel de ingreso salarial inferior a otros sectores económicos.
- Predominio de jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Para analizar la veracidad de estas afirmaciones y comprobar si siguen prevaleciendo actualmente, llevaremos a cabo un método de investigación cuantitativo. La aplicación de este método nos va a permitir obtener una información más detallada y una visión del sector en conjunto más completa, lo que se traducirá en un análisis más exacto.

Para la técnica de recogida de datos acudiremos al sistema estadístico nacional, analizando el contenido de las fuentes oficiales que puedan resultar útiles en nuestro estudio del empleo así como, la validez que aporta.

Para abordar todos estos asuntos desarrollaremos el trabajo de fin de grado (TFG) en tres capítulos:

1. El primero, llevaremos a cabo una investigación sobre la regulación administrativo-laboral del sector y su evolución a lo largo de la historia.
2. El segundo, dedicado al estudio de las principales fuentes de información del empleo en el sector, profundizando en el análisis de las características anteriormente mencionadas y en el rigor de los datos que se desprenden.
3. El tercero, se ocupa del futuro y las tendencias esperables del mercado de trabajo y el empleo turístico, marcado por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la creciente importancia del turismo sostenible.

Finalmente cerraremos el presente TFG con una serie de conclusiones que resumen los principales resultados obtenidos a lo largo del mismo.

---

<sup>6</sup> Microempresa (menos de 10 trabajadores); pequeña empresa (entre 10 y 49 trabajadores); mediana empresa (entre 50 y 249 trabajadores).

## **CAPÍTULO 1**

### **Marco administrativo-laboral del turismo en España: Evolución histórica**

La mayor fuente de información la encontramos en la denominada *literatura gris* definida por la Universidad Carlos III de Madrid «como el conjunto de documentos, de muy diversa tipología, que no son editados o que se publican pero distribuyen a través de canales poco convencionales (tesis doctorales, actas de congresos, informes de investigación, memorias, proyectos, patentes, normas, traducciones científicas, etc.)<sup>7</sup>, por lo que suelen plantear problemas especiales para conocerlos y localizarlos» y que durante estos últimos años se ha ido incrementando.

La literatura convencional que disponemos sobre el empleo en el sector turístico a lo largo de su historia es bastante escasa debido a que la inmensa mayoría de ellos se centran en estudios analíticos de la contribución económica del turismo a la economía nacional, dejando en un segundo plano la importancia que tiene el factor humano.

La mayor bibliografía dentro del marco laboral la encontramos en el sector de la hostelería donde como veremos, emergen las primeras regulaciones de las condiciones de trabajo y retributivas, de la clasificación profesional, formación y demás temáticas propias del presente estudio.

Es en el primer tercio del siglo XX, período del nacimiento del moderno turismo en España, cuando encontramos la primera contribución de la Administración para la promoción del turismo con la creación de la Comisión Nacional por Real Decreto (en adelante R.D.) de 6 de octubre de 1905. Posteriormente le siguieron la Comisaría Regia (R.D. de 19 de junio de 1911) y el Patronato Nacional de Turismo<sup>8</sup> al que seguidamente hacemos referencia.

## 1.1. El Patronato Nacional de Turismo de 1928

Creado por Real Decreto 745/1928, de 25 de abril «responde definitivamente al modelo de un organismo turístico competente» (Moreno Garrido, A., 2005, p. 42) a imitación de otros países europeos.

Dentro de los fines del Patronato especificados en el artículo 2º del R.D. cabe hacer especial mención a los siguientes apartados, por el mayor significado que para la Administración Pública española cobra en el sector turístico las industrias relacionadas y la formación del personal empleado:

- c) Estimular el desarrollo de la industria hotelera, otorgando auxilios en los casos en que interese especialmente al turismo.
- d) Estudiar los medios para, con la cooperación de elementos que se presten a ello desinteresadamente, llegar a la implantación de Escuelas de Turismo que faciliten personal titulado en el número que se estime preciso, con dominio de los idiomas extranjeros más extendidos, y con la debida cultura artística para servir de guías aptos a los turistas. [...]
- f) Fundar Centros o Agencias de Turismo en España, donde no existan, estableciendo relación colaboradora [...] y, en general, con todas aquellas (entidades) de iniciativa oficial o ciudadana cuya actuación pueda de algún modo utilizarse para el mejor éxito de esta obra.

Posteriormente le sucedieron el Servicio Nacional de Turismo (Ley de 30 de enero de 1938) y la Dirección General de Turismo (Ley de 8 de agosto de 1939). Ese mismo año se aprobó la primera orden laboral que resumimos a continuación.

---

<sup>7</sup> Recuperado de [http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/biblioteca/aprende\\_usar/calendario/bib\\_politecnica/fuentes](http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/biblioteca/aprende_usar/calendario/bib_politecnica/fuentes)

<sup>8</sup> Datos históricos extraídos de Esteve Secall, R. y Fuentes García, R. (2000, p. 18 y ss.).

## 1.2. Las normas laborales

### 1.2.1. El Reglamento para la Industria Hotelera, Cafés, Bares y Similares de 1939

El 1 de mayo de 1939 el Ministerio de Organización y Acción Sindical dispuso una Orden por la que entraba en vigor el Reglamento para la Industria Hotelera, Cafés, Bares y Similares, cuyo objetivo fue clasificar el personal y reglamentar la estructura salarial en base a las diferentes categorías de establecimientos agrupados en dos clases: uno dedicada al alojamiento y restauración, y otro para el resto; y con categorías conformes al Decreto de 8 de abril de 1939.

Este reglamento constituido por 56 artículos que fijaban los criterios para establecer las categorías de los establecimientos, dedica la mayor parte del mismo al reparto entre sus beneficiarios del concepto retributivo «servicio» (sustituyendo a la propina como sistema salarial exclusivo o complementario)<sup>9</sup> que supone un suplemento en el precio, a través de un complejo sistema de puntos, cuya cuantía del 10 y del 7 por 100 se fijaba según la clase de establecimiento respectivamente y que diferenciaba también, según fuera el tipo de cliente (fijo o eventual). Ello da pie a la primera clasificación de las diferentes categorías profesionales del sector así como de sus competencias laborales.

Las tablas salariales se fijaban combinando el criterio de la categoría laboral con otro relativo a la categoría del establecimiento, implantando con ello diferencias salariales y costes de personal significativos. En total se establecen *118 categorías profesionales* básicas que, multiplicadas por las correspondientes a los establecimientos, dan una estructura profesional compuesta por 426 puestos y salarios distintos.

### 1.2.2. El Reglamento Nacional de Trabajo para la Industria Hotelera y de Cafés, Bares y Similares de 1944

Tras la Órdenes de 15 de julio y de 7 de noviembre de 1942 en las que se realizaron modificaciones al alza de los porcentajes a cobrar por el concepto de «servicio», se aprobó por la Orden de 30 de mayo de 1944, el Reglamento Nacional de Trabajo para la Industria Hotelera y de Cafés, Bares y Similares, cuyo ámbito funcional distinguía ocho clases de establecimientos a los que nos referiremos más adelante.

A cada clase de establecimiento le fijaban la correspondiente categoría dando origen, en total, a 41 tipos de establecimientos.

La estructura laboral, que se sigue basando en la calificación de los establecimientos, queda enmarcada en un total de 21 departamentos y *192 categorías profesionales* que, multiplicado por el número de categorías de los establecimientos llegamos a un total de 1.120 salarios diferentes. Y para cada una de las categorías profesionales se establece: definición, funciones, ingresos, etc. Se regulan también los ascensos, las plantillas, las normas generales de retribución, el aprendizaje, la jornada laboral, las horas extraordinarias, vacaciones y fiestas, las faltas, sanciones y premios, etc. Con respecto al concepto retributivo «servicio», el recargo se establecía en un 12 por 100 en las secciones de alojamiento y restauración, con alguna reducción al 9 por 100 para clientes fijos o estables, y del 25 por 100 para el resto de secciones.

Señalarse que aquí ya se encuentra las primeras diferencias salariales en función del sexo. El salario fijo, el inicial y el garantizado<sup>10</sup> de las mujeres para igual categoría profesional

---

<sup>9</sup> Aunque el concepto salarial de la propina se eliminó «del papel», siguió constituyendo una costumbre socialmente arraigada.

<sup>10</sup> El sistema retributivo del personal se establece en función del nivel de participación en el porcentaje de servicio.

quedaban establecidos, respectivamente en el 80 por 100, el 70 por 100 y el 100 por 100 del masculino.

La Administración continuó interviniendo en el sector culminando con la creación del Ministerio de Información y Turismo por Decreto Ley de 19 de julio de 1951, asumiendo las competencias atribuidas a la Dirección General de Turismo.

### **1.3. La nueva ordenación laboral de la hostelería de 1974**

En el año 1974 el Ministerio de Trabajo por Orden<sup>11</sup> instauró nueve clases de establecimientos («secciones» a efectos laborales) frente a los ocho vigentes hasta el momento con unas ligeras diferencias recogidas en el *anexo III*.

Continúa una estructura profesional muy jerarquizada formada por un total de 28 grupos profesionales y *233 categorías profesionales* que dificultaba la movilidad funcional de los trabajadores, estableciendo para cada una de ellas, los ascensos, movilidad, ceses, despidos, jornadas, retribuciones, complementos salariales, vacaciones, descansos, faltas y sanciones, horas extraordinarias, etc.

En aplicación de la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>12</sup> y, por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de diciembre de 1994<sup>13</sup>, se prorrogará la vigencia de esta Ordenanza de Trabajo hasta el 31 de diciembre de 1995.

### **1.4. El Convenio de la OIT sobre condiciones de trabajo en la hostelería de 1991**

El Convenio adoptado en Ginebra por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1991, que entra en vigor en nuestro país en julio de 1994<sup>14</sup>, acomete una nueva regulación laboral del sector y en particular de los trabajadores -según recoge su artículo primero- ocupados en:

- a) Los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento.
- b) Los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

El objetivo general de esta recomendación es mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados, aproximándolas a las que suelen encontrarse en los trabajadores de los demás sectores.

Entre las recomendaciones, se enuncia que deberían eliminarse los horarios discontinuos; períodos de descanso semanal no inferiores a treinta y seis horas consecutivas y a un descanso diario de diez horas consecutivas como promedio; asegurar que las horas de trabajo y las horas

---

<sup>11</sup> Orden de 28 de Febrero de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería. (BOE [en línea], núm. 60, 11-03-1974, pp. 4968-5087). Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/1974/03/11/pdfs/R04968-05087.pdf>

<sup>12</sup> El ET fue aprobado y publicado en el BOE el 14 de marzo de 1980 y modificado por el RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>13</sup> Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1994/12/29/pdfs/A39154-39156.pdf>

<sup>14</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1991. (BOE [en línea], núm. 53, 03-03-1994, pp. 7022-7025). Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/1994/03/03/pdfs/A07022-07025.pdf>

extraordinarias se calculen y registren correctamente debiendo compensarse estas últimas con tiempo libre retribuido, un recargo o recargos por las horas extraordinarias trabajadas o una remuneración más elevada; la obtención progresiva de cuatro semanas anuales de vacaciones pagadas, etc.; haciendo siempre remisión a la negociación colectiva y a la determinación de la legislación y prácticas nacionales.

Asimismo, se hace una recomendación a los Estados firmantes (España y México) para que procedan a la elaboración de «políticas y programas de educación y formación profesionales y de capacitación gerencial» con el principal objetivo de mejorar la cualificación, la carrera profesional así como la calidad del trabajo.

Hemos considerado significativo citar esta recomendación de la OIT para analizar en qué medida influyó en la legislación española y determinar si tras su entrada en vigor, se produjo realmente una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores ocupados en hoteles, restaurantes y establecimientos similares.

Como hemos visto anteriormente, estas recomendaciones hacen siempre remisión a la negociación colectiva. Es precisamente la Ley 11/1994<sup>15</sup>, de reforma del mercado de trabajo, la que introdujo una mayor flexibilidad en la negociación colectiva para la «ordenación del tiempo de trabajo», según se recoge en el punto dos de la exposición de motivos, acorde a las necesidades de cada sector.

En nuestro caso profundizaremos en el sector de hostelería, objeto de nuestro estudio. Según establece Rivero Lamas, J. (1999, p. 100) la negociación colectiva recibió el encargo de regular aspectos tan importantes como la distribución de la jornada diaria de trabajo; los regímenes de descanso; las horas extraordinarias y su compensación; duración, distribución y disfrute de las vacaciones anuales, etc.

A continuación, resumiremos las mejoras que obtuvieron en su «tiempo de trabajo» los trabajadores ocupados en el sector de hostelería. Para ello, debido a la extensa legislación laboral disponible, nos apoyaremos en el estudio dirigido por el profesor Rivero Lamas en el año 1999 y que analiza la negociación llevada a cabo en 140 convenios colectivos tanto de ámbito estatal, provincial y de CC.AA. como de empresa del sector de hostelería, lo que nos va a permitir obtener una visión más completa de la mejora que experimentó el sector:

- Con carácter general se establece frente al descanso dominical anteriormente regulado, el período de descanso semanal de día y medio ininterrumpido (art. 37.1 ET).
- Conforme al R.D. 1561/1995<sup>16</sup>, al objeto de atender las «necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería», podrá acordarse la acumulación del medio día de descanso en periodos, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses (art. 7.1.), «para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador» (desplazamientos temporales), así como la reducción a diez horas del descanso entre jornadas (art. 7.2.) y su compensación de forma acumulada.
- Se establece un máximo de 80 horas extraordinarias al año (art. 35 ET), permitiendo el legislador que por convenio colectivo se pueda optar por su abono económico o por la compensación por períodos equivalentes de descanso retribuido (la más aplicada). Se establece la obligatoriedad del registro y entrega al trabajador del cómputo de las horas extraordinarias efectuadas para el abono mensual de las retribuciones.
- Frente a los veintiún días naturales de vacaciones anuales establecidos anteriormente, el trabajador pasará a disfrutar de treinta días naturales.
- Finalmente se establecen unos planes de formación profesional y *continua* (convenio estatal de 1996) para lograr una «mayor capacidad competitiva de las empresas del

<sup>15</sup> Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/1994/05/23/pdfs/A15805-15831.pdf>

<sup>16</sup> R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. (BOE [en línea], núm. 230, 26-09-1995, pp. 28606-28613). Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1995/09/26/pdfs/A28606-28613.pdf>

sector en el marco económico y jurídico de las Comunidades Europeas<sup>17</sup>»; mejorar la cualificación de los trabajadores y dotarles de una mayor movilidad funcional y trayectoria profesional.

## **1.5. El Plan Marco de Competitividad del Turismo Español**

En el año 1992 la Secretaría General de Turismo concibió un cambio de estrategia en el sector a través del denominado Plan Marco de Competitividad del Turismo Español, dividido en los denominados Plan Futures I (1992-1995) y Plan Futures II (1996-1999).

### **1.5.1. El Plan Futures I de 1992 a 1995**

El Plan Futures I pretende desde un punto de vista social «potenciar la formación y cualificación en el sector turístico» para lo cual se destinaron ayudas financieras y desde un punto de vista económico, «la mejora del capital humano de la empresa» para conseguir un sector más competitivo. Adquiere una gran importancia la investigación y desarrollo (I+D) en el sector turístico, una mejora de la calidad y la creación de nuevos productos turísticos.

### **1.5.2. El Plan Futures II de 1996 a 1999**

Con el Plan Futures II, la administración turística pretende conseguir el objetivo de establecer las estrategias necesarias para que el turismo español consolidara su posición en el seno de la economía española, con una fuerte capacidad competitiva en los mercados internacionales.

La ejecución de este Plan supone la adopción de un conjunto de medidas administrativas y de estímulos económicos a desarrollar paralelamente entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas. Medidas que contemplan la participación de TURESPAÑA (Instituto de Turismo de España) mediante la aportación de sus servicios y asistencia técnica.

Podrían por tanto obtener la participación de TURESPAÑA aquellos proyectos y actuaciones que se encuadraran en los siguientes programas: calidad; formación (este programa pretende dar continuidad a la mejora de la cualificación de los recursos humanos del sector turístico mediante cursos de técnicas de atención al cliente, técnicas de comunicación con el turista para guías turísticos, etc.); tecnificación e innovación; nuevos productos; actuaciones en destino e internacionalización de la empresa turística española.

## **1.6. I Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH I) de 1996**

Uno de los primeros cambios que encontramos con relación al sistema de clasificación profesional de la antigua Ordenanza Laboral de 1974, es que los trabajadores afectados por este Acuerdo Laboral<sup>18</sup> según se define en el art. 14 «serán clasificados en un grupo profesional, se les asignará una determinada categoría profesional y se les encuadrarán de

---

<sup>17</sup> El Acta de Adhesión de España a las Comunidades Europeas es un Tratado que el Gobierno español firma el 12 de junio de 1985, integrándose en la CEE el 1 de enero de 1986. Recuperado de <http://www.exteriores.gob.es>

<sup>18</sup> Resolución de 24 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. (BOE [en línea], núm. 186, 02-08-1996, pp. 23934-23945). Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/1996/08/02/pdfs/A23934-23945.pdf>

acuerdo a una determinada área funcional». Los cambios que se introducen se pueden resumir en los siguientes puntos:

- a. Desaparece el criterio de clasificación de la antigua legislación acorde a las *9 clases de establecimientos* y pasan a ser incluidos dentro de *5 áreas funcionales*: *Primera*: Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión; *Segunda*: Cocina y Economato; *Tercera*: Restaurante, Bar y similares; *Cuarta*: Pisos y limpieza y *Quinta*: Mantenimiento y Servicios auxiliares.
- b. El personal clasificado en *28 grupos profesionales* en base a la función que desarrollaba pasa a ser asignado, dentro de cada área funcional, en *45 categorías profesionales* establecidas en relación con la jerarquía y el nivel retributivo determinado a través de los convenios colectivos.
- c. Se produce una drástica reducción de las *233 categorías profesionales* de las anteriores ordenanzas transformándose en *18 grupos profesionales* en orden a los nuevos factores de encuadramiento profesional: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad (art. 13). La correspondencia de las antiguas categorías profesionales con los actuales grupos profesionales fue llevada a cabo según se establece en su art. 12, por la Comisión Paritaria de este Acuerdo.
- d. Se concede una mayor importancia a la formación estableciendo en el sector unos planes de formación profesional para los trabajadores y así «conseguir la modernización y consolidación del sector».

El motivo de esta nueva estructuración hay que buscarlo como señala García de la Roja, C. (2005, p. 239) en la «persistente variedad de los perfiles profesionales propios del sector que están vinculados a cualificaciones profesionales que necesitan una formación profesional específica».

Actualmente se encuentra en vigor el ALEH IV<sup>19</sup> -con una reciente modificación en su «Capítulo Segundo: Clasificación profesional»<sup>20</sup>-. Se incorpora el área funcional sexta denominada «Servicios Complementarios» que engloba servicios de ocio, deporte, etc.; se establecen 3 grupos profesionales por área funcional y 60 «ocupaciones»; un plan de referencia de formación profesional para el empleo conforme al RD 395/2007<sup>21</sup> y la regularización de la «igualdad efectiva de mujeres y hombres» en el sector turístico.

## 1.7. El Convenio Estatal para las Agencias de Viajes de 1996

El 13 de febrero de 1996 se firma el Convenio Colectivo Estatal para las Agencias de Viajes<sup>22</sup>. En él se establecen 3 grupos profesionales (Mandos, Técnicos y Asistentes), graduados en 7 niveles de responsabilidad.

<sup>19</sup> Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (BOE [en línea], núm. 237, 30-09-2010, pp. 83428 - 83487). Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/30/pdfs/BOE-A-2010-14996.pdf>

<sup>20</sup> Resolución de 4 de marzo de 2014, [...] modificación del IV Acuerdo laboral [...]. (BOE [en línea], núm. 63, 14-03-2014, pp. 23144-23169. Mejoras destacables: art. 12 «Grupos profes.: formación», art. 19: «Flexibilidad interna...» y art. 19 bis: «Promoción profesional». Recup. <http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/14/pdfs/BOE-A-2014-2727.pdf>

<sup>21</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (estructura organizativa, régimen de funcionamiento y financiación y de participación institucional). Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/A15582-15598.pdf>

<sup>22</sup> Resolución de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Agencias de Viajes. (BOE [en línea], núm. 53, 01-03-1996, pp. 8353-8363). Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/1996/03/01/pdfs/A08353-08363.pdf>

En las agencias de viajes el encuadramiento dentro de los diversos grupos profesionales y niveles, se establece teniendo en consideración los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones, el nivel educativo y la cualificación del trabajador.

Actualmente se encuentra en vigor el Convenio Colectivo<sup>23</sup> suscrito con fecha 25 de junio de 2013; se mantiene los tres grupos profesionales (Técnicos/as Gestores; Agentes de viajes y Administración; y Servicios Generales). El grupo 2 se divide en dos subgrupos: Mando y Ejecución/Supervisión y en 10 niveles de progresión económica.

Los criterios para la progresión dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales y categorías, serán el tiempo de permanencia en cada nivel, la evaluación del desempeño y la formación ofertada por la empresa.

## 1.8. La legislación laboral en el sector del transporte

No podíamos cerrar este primer capítulo sin hacer referencia a otra de las actividades económicas que, sin ser la de mayor grado, contribuye también a satisfacer la demanda generada por los turistas.

La legislación laboral disponible sobre el transporte por ferrocarril, terrestre, aéreo y marítimo así como sus actividades anexas es muy extensa, presentando a continuación una recopilación de la primera y la vigente normativa, dejando abierto para posibles investigaciones futuras su estudio y desarrollo.

En el transporte por carretera nos tenemos que remontar a 1971; año de publicación de la primera Ordenanza Laboral (B.O.E. 31/3/1971 y 27/4/1971<sup>24</sup>), hasta los actuales Convenios Colectivos de ámbito inferior al estatal.

La primera regulación en el transporte ferroviario la encontramos en la «Orden de 9 de junio de 1962, por la que se aprueba el Reglamento de Régimen Interior de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE)» (B.O.E. 12/06/1962), hasta la actual «Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de RENFE-Operadora» (BOE 18/01/2013).

En el transporte aéreo, data del año 1947, con la publicación de la «Reglamentación de trabajo en la Compañía de Líneas Aéreas Iberia» (BOE 3/8/1947), hasta la actual «Resolución de 22 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del XVI Convenio colectivo entre Iberia, L.A.E. y sus tripulantes de cabina de pasajeros» (BOE 11/01/2011).

Finalmente, en el transporte marítimo, hacemos mención al actual «Instrumento de Ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, hecho en Ginebra el 23 de febrero de 2006» (BOE 22/01/2013), que entró en vigor de forma general y para España el 20 de agosto de 2013 y que ha servido para recoger en un único instrumento todas las normas actualizadas relativas a las condiciones de empleo; alimentación y servicio de fonda; alojamiento; etc. contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales.

---

<sup>23</sup> Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes. (BOE [en línea], núm. 53, 22-08-2013, pp. 62328-62381). Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/22/pdfs/BOE-A-2013-9107.pdf>

<sup>24</sup> Corrección de errores de la Orden de 20 de marzo de 1971.

## **CAPÍTULO 2**

### **Análisis del empleo turístico actual: fuentes, datos y variables**

En este segundo capítulo, el objetivo principal es llevar a cabo un estudio de las principales fuentes de información del empleo en el sector turístico, para profundizar a continuación en el análisis cuantitativo de las variables que lo definen y de los datos que se desprenden.

En el debate sobre la validez de las fuentes de información del turismo español, llevado a cabo por un grupo de investigadores expertos en el tema (Pulido Fernández, J. I. (Coord.) et al., 2006, pp. 68-69) se llegó a la conclusión de que aunque se valora muy positivamente el esfuerzo realizado por los agentes involucrados para obtener el actual sistema de información turística, éste presenta una serie de carencias tales como, información disponible insuficiente; falta de accesibilidad a la misma, haciendo hincapié en la literatura gris; heterogeneidad de las fuentes; etc. a las que habría que dar una solución.

El estudio del empleo turístico está condicionada como hemos visto anteriormente por la delimitación que se haga de lo que es o no actividad turística (mediante la disociación a tres dígitos de la CNAE-09), la complejidad de las fuentes estadísticas y la dificultad para la cuantificación del trabajo en un sector con una elevada estacionalidad.

Como suele ser habitual en los estudios del empleo sectorial en España, la principal fuente de información es el Instituto Nacional de Estadística (el INE a través de la Encuesta de Población Activa -EPA-). Otras fuentes potenciales son el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social, la Encuesta de Coyuntura Laboral -ECL- y la Muestra Continua de Vidas Laborales -MCVL-) y el Instituto de Estudios Turísticos (actualmente Subdirección General de Conocimiento y Estudios Turísticos, organismo dependiente del Ministerio de Industria, Energía y Turismo).

Los datos provenientes de los organismos citados anteriormente para el presente análisis son dispares por sus diferentes metodologías, pero al permitir abordar aspectos concretos del mercado de trabajo, nos van a proporcionar una visión suficiente del estado del empleo en el sector turístico.

## **2.1. Fuentes estadísticas**

A continuación pasaremos a analizar la EPA, principal fuente estadística para cuestiones de empleo (turístico, etc.) así como el resto de fuentes potenciales disponibles para su medición.

### **2.1.1. La Encuesta de Población Activa**

La Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, queda definida como<sup>25</sup>:

Una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos. La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas. [...] El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista. Los resultados de la EPA se obtienen un mes y medio después de finalizar el trabajo de campo.

La EPA ofrece una información fiable del empleo mediante la desagregación a dos dígitos de la CNAE. En el caso del sector turístico, al no ser una rama de actividad generalizada, es necesaria una reorganización de las actividades económicas de la CNAE mediante la desagregación a tres dígitos, obteniendo con ello una información estadística fiable del empleo turístico.

Debido a que como hemos visto con anterioridad, hay empresas que desarrollan actividades relacionadas con el turismo entremezclado con actividades no turísticas, existe un cierto sesgo en la estimación del empleo en la industria turística.

---

<sup>25</sup> Recuperado de [http://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)

Sin embargo, como establece Malo, M. A. (2011, p. 23), «en la medida que dicho sesgo no cambie bruscamente a lo largo del tiempo, la comparación de valores del empleo turístico en diferentes intervalos no se verá muy afectada».

## **2.1.2. Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

### **2.1.2.1. Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social**

Metodología general<sup>26</sup>:

Recoge información relativa a los trabajadores afiliados a los distintos regímenes del Sistema de la Seguridad Social en situación de alta laboral y situaciones asimiladas al alta, tales como incapacidad temporal, suspensión por regulación de empleo, etc. [...] no incluyen a los trabajadores en situación de desempleo [...] Se ofrece información tanto de los efectivos de trabajadores como de las altas y bajas laborales producidas en el año. Los datos mensuales procedentes del Ministerio se publican, aproximadamente, dos meses después del período de referencia.

La información de los trabajadores afiliados en alta laboral en media anual, se obtiene mediante los datos que figuran en el Fichero General de Afiliación el último día de cada mes. Esta fuente, por tanto, nos permite conocer el número total de trabajadores afiliados (no población activa, sólo ocupados) que se encuentran en situación de alta laboral en un determinado sector, en nuestro caso el turismo, en un período de tiempo establecido.

Al igual que la EPA, para obtener los datos correspondientes a la industria turística acudiremos a la explotación estadística específica (agrupación de la desagregación a tres dígitos de la CNAE-09).

### **2.1.2.2. La Muestra Continua de Vidas Laborales**

Metodología general<sup>27</sup>:

La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos [...] Están referidos a algo más de un millón de personas y constituyen una Muestra representativa de todas las personas que tuvieron relación con la Seguridad Social en un determinado año. Se denomina Continua porque se actualiza anualmente. Y es de Vidas Laborales porque cada muestra [...] reproduce el historial anterior de las personas seleccionadas para las variables procedentes de la Seguridad Social, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados.

Esta fuente proporciona información sobre los trabajadores que han estado dados de alta en algún momento del año, no sólo en un período determinado, es decir, sobre su «historial laboral», algo que es mucho más complicado de conseguir mediante otras fuentes. Estos datos nos permiten analizar la estabilidad laboral (número de días que estuvieron en situación de alta laboral) del sector turístico.

### **2.1.2.3. La Encuesta de Coyuntura Laboral**

Esta encuesta, que se implantó en el segundo trimestre de 1990, sufrió una primera variación en su metodología en el primer trimestre de 1997 (comenzó a cubrir centros a partir de un trabajador), para finalmente en el primer trimestre de 2009 modificar el diseño muestral y adaptarlo a la CNAE-09.

Metodología general<sup>28</sup>:

La Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral dirigida a empresas. Sus fines son múltiples, pudiéndose destacar, como más importantes, los siguientes: proporcionar

<sup>26</sup> Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2010/AFI/afifn.htm>

<sup>27</sup> Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120735.pdf>

<sup>28</sup> Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecl/ecl32011/ANE/metodo.htm>

información sobre los efectivos laborales<sup>29</sup> y su composición según diversas características, evaluar la movilidad laboral, altas, bajas y modificaciones de contrato, de los efectivos laborales, cuantificar la jornada laboral efectivamente realizada, las horas no trabajadas y sus motivaciones y las horas extraordinarias, investigar determinados aspectos de las relaciones laborales y conocer las opiniones de los empresarios respecto a la evolución de sus plantillas. [...] El tamaño de la muestra es aproximadamente de unas 12.800 unidades.

La limitación de esta fuente reside en que ofrece datos con una desagregación a dos dígitos (secciones) de la CNAE-09, con lo que sólo podemos separar con claridad la actividad económica de hostelería.

### 2.1.3. El Directorio Central de Empresas

Metodología general<sup>30</sup>:

El Directorio Central de Empresas (DIRCE) reúne en un sistema de información único, a todas las empresas españolas y a sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas económicas por muestreo. Se actualiza una vez al año, generándose un nuevo sistema de información a 1 de enero de cada período.

Esta fuente nos va a proporcionar una información valiosa sobre el número de empresas y locales existentes en España, clasificados según su actividad económica principal (admite la desagregación a tres dígitos de la CNAE-09), estrato de asalariados, condición jurídica e implantación geográfica.

Tanto en la ECL como en el DIRCE conlleva una cierta sobreestimación del empleo turístico, al no poder aislar aquellos centros más representativos del turismo<sup>31</sup>.

### 2.1.4. El Instituto de Estudios Turísticos

El Instituto de Estudios Turísticos (IET)<sup>32</sup> viene ofreciendo desde el año 1962 datos estadísticos de las diferentes variables del turismo (flujos de viajeros, pernoctaciones e ingresos, etc.).

Hacemos mención a esta fuente ya que permite obtener informes periódicos sobre el empleo en la industria turística (procedentes de la explotación de los datos de afiliación a la Seguridad Social y la EPA, en correspondencia con la delimitación de la CNAE-09) de una forma más sencilla y directa al ser una herramienta específica para el estudio de este sector.

## 2.2. Estudio de variables y análisis de sus datos

Para realizar el análisis de una variable turística se dispone de dos tipos de instrumentos: «representaciones gráficas y medidas que resumen la información» (Alegre Martín, J. et al., 2003, p. 59), con el objetivo de ofrecer «una imagen clara y simplificada de los datos».

En nuestro caso las variables que utilizaremos son de tipo cuantitativo (edad, género, ingresos, etc.), expresadas mediante valores numéricos.

El empleo en el sector turístico está marcado por una serie de características específicas que en conjunto le son desfavorables, en comparación con el resto de sectores económicos. A continuación pasaremos al estudio y análisis de las mismas.

---

<sup>29</sup> Los efectivos laborales «son las personas que en el último día del trimestre de referencia mantienen un vínculo laboral con una empresa radicada en territorio español en la que desarrollan su actividad laboral». Recuperado de: <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=450>

<sup>30</sup> Recuperado de <http://www.ine.es/metodologia/t37/t3730200.pdf>

<sup>31</sup> Se contabiliza igualmente p. ej. a un restaurante (código 561 de la CNAE-09) que atrae a un elevado número de visitantes (turismo gastronómico) que a otro que no lo hace.

<sup>32</sup> Disponible en: <http://www.iet.tourspain.es/es-ES/Paginas/default.aspx>

### 2.2.1. Estructura productiva

Como hemos comentado con anterioridad, el grueso de las empresas turísticas está conformado básicamente por autónomos, pymes y microempresas con o sin asalariados.

Se considera «asalariado» la persona que trabaja para un empleador público o privado, que tiene contrato y que percibe una remuneración a cambio. Y «no asalariado» el formado por propietarios y socios, autónomos, familiares y personal que trabaje en la empresa sin una retribución reglamentaria. (Rubio Gil, A., 2001, p. 186).

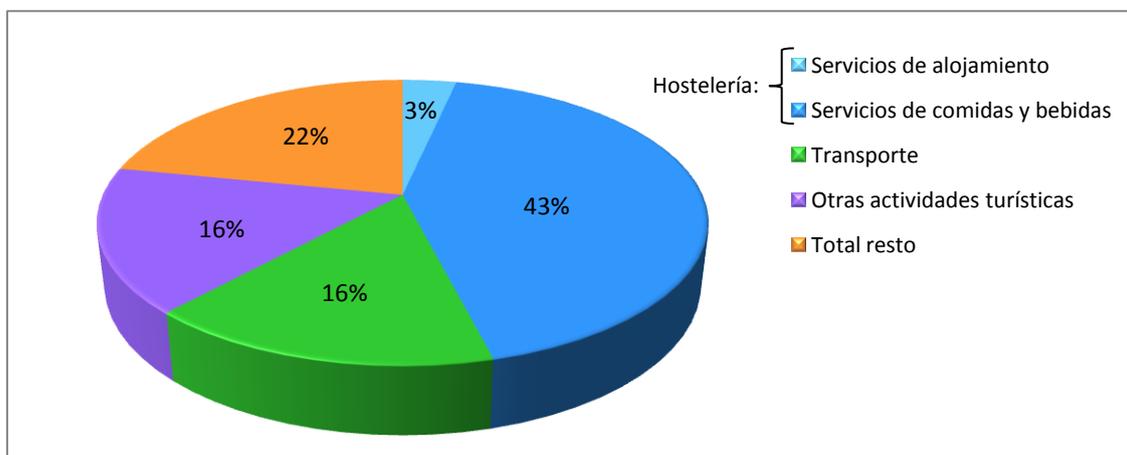
En el sector hostelero -el más importante dentro del sector turístico- predomina las pequeñas unidades de producción (segmento de uno a dos o el de ningún asalariado), como puede constatarse en la tabla 2.1., representando el 46% del total de la industria turística (ver gráfico 2.1.).

Tabla 2.1. *Empresas por estrato de asalariados en hostelería*

Grupos CNAE-09	551 Hoteles y alojamientos similares	552 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	553 Campings y aparcamientos para caravanas	561 Restaurantes y puestos de comidas	562 Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	563 Establecimientos de bebidas
Total	11.900	9.961	1.022	64.520	11.379	182.951
Sin asalariados	<b>3.304</b>	<b>5.868</b>	<b>173</b>	<b>12.963</b>	<b>5.029</b>	<b>78.248</b>
De 1 a 2	<b>3.117</b>	<b>2.749</b>	<b>363</b>	<b>22.116</b>	<b>3.488</b>	<b>72.020</b>
De 3 a 5	1.625	672	209	14.916	1.344	22.352
De 6 a 9	1.406	377	160	9.518	719	8.032
De 10 a 19	1.008	157	86	3.194	338	1.810
De 20 a 49	806	98	24	1.429	218	433
De 50 a 99	286	23	2	244	69	38
De 100 a 199	216	9	4	94	71	13
De 200 a 499	111	8	1	27	70	2
De 500 a 999	15	0	0	10	19	1
De 1000 a 4999	6	0	0	7	12	2
De 5000 o más	0	0	0	2	2	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DIRCE. INE. 2013.

Gráfico 2.1. *Porcentaje de empresas del sector turístico por estrato de 1 a 2 y sin asalariados*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DIRCE (grupos CNAE-09). INE. 2013.

Estas tasas de asalarización tan bajas responden a una clase de estructura sectorial en el que predominan las empresas bajo la forma jurídica de «persona física» (empresario individual, propietarios y socios) como podemos comprobar en la tabla 2.2.

La ayuda familiar también se incluye dentro de «persona física», el problema es su contabilización a causa de la no afiliación a la Seguridad Social, debido al vínculo familiar que mantiene con el empleador.

Tabla 2.2. *Empresas por condición jurídica*

Grupos CNAE-09	Total	551	552	553	561	562	563
Persona física	<b>173.703</b>	<b>3.608</b>	<b>4.673</b>	<b>205</b>	<b>27.693</b>	<b>6.291</b>	<b>131.233</b>
Sociedad anónima	3.755	1.483	319	118	1.140	123	572
Sdad. de respons. limitada	74.369	5.893	3.858	591	27.973	3.586	32.468
Otras formas jurídicas	29.906	916	1.111	108	7.714	1.379	18.678
Total	281.733	11.900	9.961	1.022	64.520	11.379	182.951

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DIRCE. INE. 2013.

Esta modalidad empresarial del sector hostelero está originada por una serie de motivos como, un coste de inversión inicial reducido al no haber un capital mínimo legal exigible; las obligaciones sobre el empleo (al no disponer de trabajadores asalariados o en número reducido, eliminan o disminuyen los costes de cotización a la Seguridad Social, los finiquitos e indemnizaciones por despido, etc.); las obligaciones fiscales; etc. lo que les otorga una mayor posibilidad de hacer frente a un sector con una elevada competitividad (en especial en el subsector de restauración) y de subsistencia ante la crisis económica.

Los trabajadores autónomos siguen por tanto teniendo una gran importancia dentro del sector turístico (21,7%), siendo el subsector de restauración el de mayor peso (28%); el 20,9% del sector servicios y el 14,6% del total de autónomos en España (ver tabla 2.3.).

Tabla 2.3. *Ocupados según situación profesional por actividades de la industria turística.*

Actividades Económicas (CNAE-09)	Total Situación Profesional	Asalariados	Autónomos	% de Autónomos
<b>Total Actividades Industria Turística</b>	<b>2.046.231</b>	<b>1.601.179</b>	<b>444.747</b>	<b>21,7%</b>
Hostelería:	1.320.059	1.013.567	306.334	23,2%
Servicios de alojamiento	312.045	287.952	23.986	7,7%
Servicios de comidas y bebidas	1.008.014	725.616	282.348	<b>28,0%</b>
Transporte de viajeros	248.286	187.300	60.986	24,6%
Otras Actividades Industria Turística	477.886	400.312	77.428	16,2%
<b>Total Actividades Sector Servicios</b>	<b>12.695.904</b>	<b>10.559.385</b>	<b>2.127.206</b>	<b>20,9%</b>
<b>Total Actividades a Nivel Nacional</b>	<b>16.749.980</b>	<b>13.705.546</b>	<b>3.034.772</b>	<b>14,6%</b>

Fuente: Datos IET a partir de la EPA. INE. 2013.

Tabla 2.4. *Evolución de los asalariados y autónomos en el sector turístico*

Act. Económicas (CNAE-09)	2012		2013		% Variación Interanual	
	Asalariados	Autónomos	Asalariados	Autónomos	Asalariados	Autónomos
<b>Total Act. Industria Turística</b>	1.600.138	437.978	1.601.179	444.747	0,1%	1,5%
<b>Total Act. Sector Servicios</b>	10.860.743	2.081.830	10.559.385	2.127.206	<b>-2,8%</b>	2,2%
<b>Total Act. a Nivel Nacional</b>	14.241.765	3.031.654	13.705.546	3.034.772	<b>-3,8%</b>	0,1%

Fuente: Elaboración propia con datos IET a partir de la EPA. INE.

Los autónomos del sector turístico en 2013 crecieron un 1,5% respecto al año anterior, al igual que en el sector servicios (2,2%) y el total nacional (0,1%). Sin embargo, se puede comprobar que la crisis económica está claramente centrada en los asalariados, donde sólo han experimentado un leve crecimiento en la industria turística (0,1%), dato a su vez significativo de que nos encontramos ante un sector que como comenta Lillo-Bañuls, A. y Casado-Díaz, J.M. (2011) posee «una gran capacidad de generación de empleo incluso en momentos adversos del ciclo económico reciente» (Ver tabla 2.4).

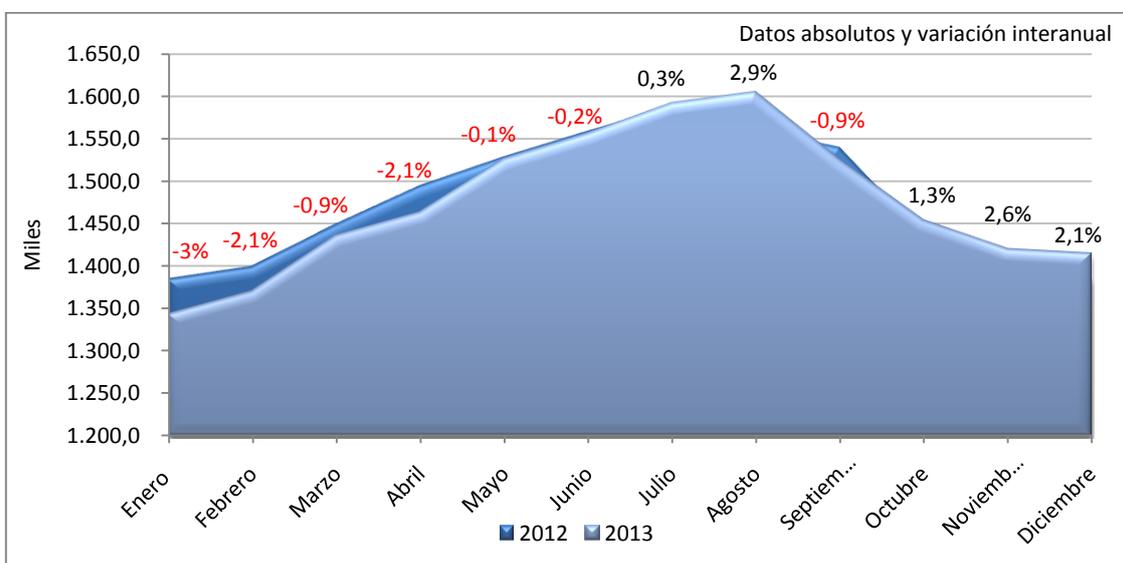
### 2.2.2. Modalidad contractual

El sector turístico se caracteriza por unos flujos de actividad irregulares durante todo el año derivados de la rigidez de los diferentes períodos (temporada alta y baja) producto del clima y del predominio del turismo de sol y playa. Esta estacionalidad origina períodos de inactividad en las empresas turísticas que perjudica a la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

Como hemos analizado anteriormente las empresas turísticas de mayor porcentaje son las microempresas que cuentan con uno o dos trabajadores asalariados. Estos flujos de actividad irregulares limitan el crecimiento del empleo estable de sus plantillas ya que sólo demandan mayor personal para períodos concretos (ver gráfico 2.2.), siendo más partidarios los empresarios a la contratación temporal (ver tabla 2.5.) y a la ampliación de la jornada laboral.

Para comprobar esa mayor oferta de empleo, demandada por los empleadores en momentos más concretos del año, analizaremos a continuación el número de altas a la Seguridad Social que se producen a lo largo del período 2012-2013 en el sector turístico.

Gráfico 2.2. Trabajadores asalariados afiliados a la S.S. en turismo en alta laboral por meses



Fuente: Elaboración propia con los datos IET a partir de la EPA. MEYSS. 2013.

Como podemos observar a lo largo de la serie cronológica, el empleo turístico tiene una clara pauta estacional en el tercer trimestre con picos altos en agosto; mes a su vez de mayor afluencia de turistas que vienen en busca del sol y la playa.

En primer lugar vamos a analizar su tasa de temporalidad definida por Malo (2011, p. 28) como «el porcentaje de asalariados que tienen un contrato temporal» en el sector turístico.

Tabla 2.5. *Asalariados según tipo de contrato en el sector turístico*

Actividades Económicas (CNAE-09)	Total tipo contrato	Indefinido	Temporal	% de Temporales
<b>Total Actividades Industria Turística</b>	1.601.179	1.063.098	538.082	33,6%
<b>Total Actividades Sector Servicios</b>	10.559.385	8.183.579	2.375.806	22,5%
<b>Total Actividades a Nivel Nacional</b>	13.705.546	10.502.340	3.203.206	23,4%

Fuente: Elaboración propia con datos IET a partir de la EPA. INE. 2013.

De los 1.601.179 asalariados del sector turístico, el 33,6% correspondieron a tiempo parcial, porcentaje superior al del sector servicios (22,5%) y al total nacional (23,4%).

Por otra parte, analizaremos si esa temporalidad se termina reduciendo a lo largo del tiempo o si por el contrario permanece, dando lugar a carreras profesionales inestables.

Para ello nos apoyaremos en la investigación realizada por Malo y Muñoz-Bullón (2008) que utilizan la MCVL la cual, como hemos comentado en el análisis de las fuentes estadísticas, recoge la vida laboral de los trabajadores. Utilizan esa fuente para analizar la transición de contratos temporales a indefinidos en cada mes de antigüedad (sobre un período de referencia de cuarenta meses) desde el primer contrato temporal, teniendo en cuenta la participación del sector turístico en la vida laboral.

Para ello, comparan tres grupos de trabajadores: los que nunca han estado en el sector turístico, los que han dedicado el cincuenta por cien de su trayectoria profesional a empleos turísticos y los que han permanecido la mitad o más de su carrera profesional en dicho sector. El resultado se muestra en la tabla 2.6.

Tabla 2.6. *Distribución de las trayectorias laborales en función del tipo de contrato*

Tipo de contrato	Trabajadores en turismo $\geq 50\%$ de su vida laboral	Trabajadores en turismo $< 50\%$ de su vida laboral	Trabajadores nunca en turismo
Sólo contratos temporales	18,20%	44,34%	44,20%
Temporales e indefinidos (último indefinido)	23,43%	2,34%	12,91%
Temporales e indefinidos (último temporal)	14,91%	23,28%	10,55%
Sólo contratos indefinidos	43,46%	30,04%	32,34%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Extracto del cuadro 15 de Muñoz-Bullón y Malo (2008).

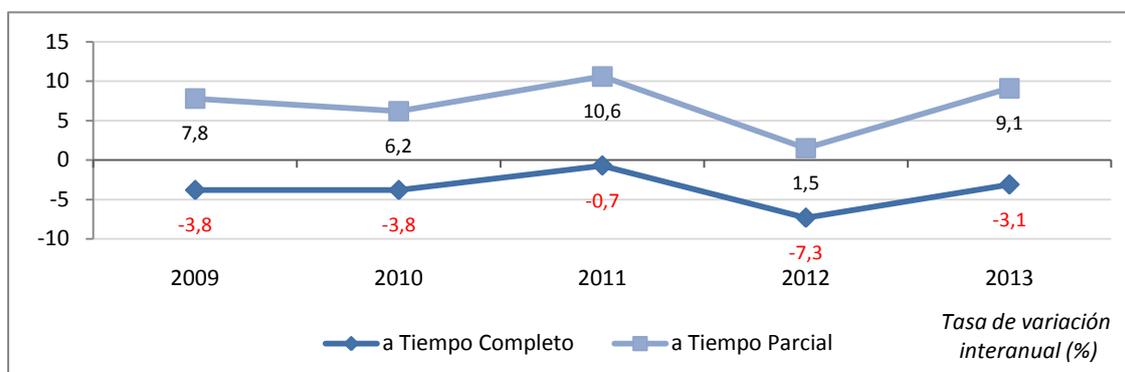
Malo y Muñoz Bullón (2008), llegaron a la conclusión que las trayectorias laborales «inestables» valoradas en base a la modalidad de contratación (sólo contratos temporales o temporales e indefinidos, siendo el último temporal), pertenecen a los trabajadores poco vinculados o que nunca han trabajado en el sector turístico (44%). Sin embargo, los trabajadores más arraigados al turismo ( $\geq 50\%$ ) tienen una trayectoria laboral más estable (contratación indefinida) en un porcentaje similar (43%) a los otros dos subgrupos.

En definitiva, tras el estudio desde una «perspectiva longitudinal», quedó evidenciado que sí que existe inestabilidad laboral (sólo contratación temporal) en el sector turístico, pero que está focalizada en los trabajadores que tienen poca vinculación o que nunca han trabajado en turismo, reduciéndose en la medida en que dichos trabajadores permanecen ligados al sector.

Otro indicador de la inestabilidad laboral del sector se vincula al tipo de jornada laboral (a tiempo completo o parcial) y a su prolongación (horas extraordinarias) por aumento de la carga de trabajo y/o en época de crisis económica como la actual, por miedo incluso a la no renovación del contrato o al despido.

El incremento de los asalariados a tiempo parcial es una tendencia que se viene repitiendo en el sector turístico en los últimos años y, aunque tuvo una caída significativa en el año 2012, ha vuelto a tener un crecimiento positivo en el 2013 del 7,6%, como puede observarse en el gráfico 2.3.

Gráfico 2.3. Evolución de los asalariados según tipo de jornada en turismo



Fuente: Elaboración propia con los datos IET a partir de la EPA. INE. 2013

Por ramas turísticas, vuelve a destacar la hostelería que concentra el mayor porcentaje de asalariados a tiempo parcial (32,3%) y dentro de ella, los servicios de comidas y bebidas que acapararon el 39,28% de asalariados a tiempo parcial. Esto es debido a la mayor flexibilidad que este tipo de jornada le otorga al empresario, ya que le permite disponer de personal de apoyo cuando se produce por ejemplo un incremento de la demanda en los horarios de comidas, optimizando al máximo la mano de obra necesaria para cada momento de la jornada.

Tabla 2.7. Asalariados según tipo de jornada en el sector turístico

Actividades Económicas (CNAE-09)	Total tipo jornada	a Tiempo Completo	a Tiempo Parcial	% de Parciales
<b>Total Actividades Industria Turística</b>	<b>1.601.179</b>	<b>1.151.634</b>	<b>449.545</b>	<b>28,1%</b>
Hostelería:	1.013.567	686.225	327.342	32,3%
Servicios de alojamiento	287.952	245.610	42.342	14,7%
Servicios de comidas y bebidas	725.616	440.615	285.000	<b>39,28%</b>
Transporte de viajeros	187.300	164.231	23.069	12,3%
Otras Actividades Industria Turística	400.312	301.178	99.133	24,8%
<b>Total Actividades Sector Servicios</b>	<b>10.559.385</b>	<b>8.388.509</b>	<b>2.170.876</b>	<b>20,5%</b>
<b>Total Actividades a Nivel Nacional</b>	<b>13.705.546</b>	<b>11.333.518</b>	<b>2.372.029</b>	<b>17,3%</b>

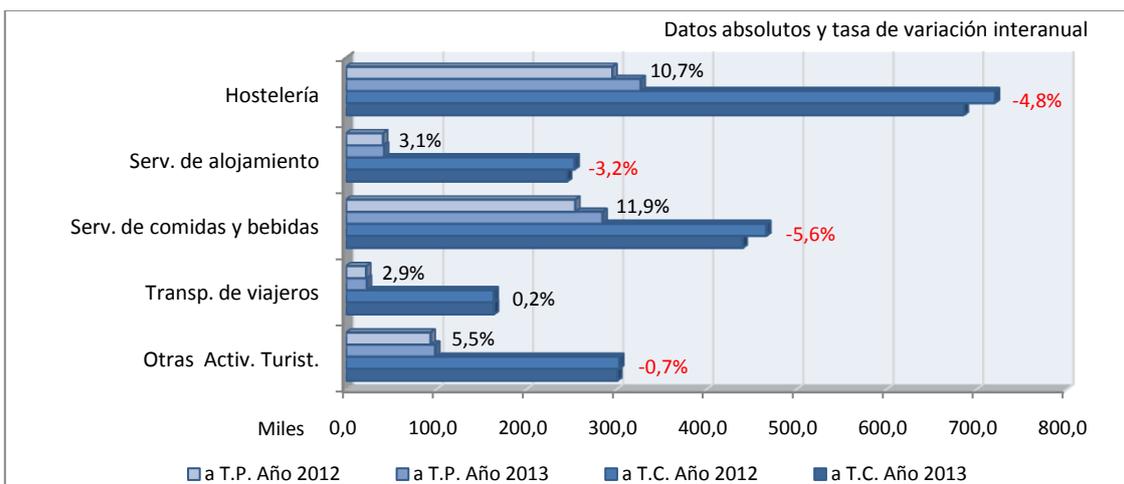
Fuente: Elaboración propia con datos IET a partir de la EPA. INE. 2013.

La evolución por ramas turísticas refleja una disminución generalizada de los asalariados a tiempo completo - excepto en la de «transportes de viajeros» que creció un 0,2% respecto al año anterior - sin embargo, los contratados a tiempo parcial experimentaron un incremento en todas (ver gráfico 2.4.).

Esta situación se produce con bastante frecuencia en épocas de crisis económica debido a que los empleadores recurren a la conversión de los contratos a tiempo completo a tiempo parcial para no tener que hacer frente a los costes del despido.

Si a esto juntamos, que es un sector compuesto en su gran mayoría por pequeñas unidades de producción bajo la forma jurídica de persona física, podría significar en algunos casos el fin del negocio.

Gráfico 2.4. Evolución de los asalariados según tipo de jornada por ramas turísticas



Fuente: Elaboración propia con los datos IET a partir de la EPA. INE. 2013. Nota: T.P.: Tiempo Parcial. T.C.: Tiempo Completo.

Sin embargo, el predominio para todas las ramas de turismo es la jornada a tiempo completo con un promedio en los últimos cinco años del 75,9%, aunque sigue siendo inferior al del sector servicios ( $\bar{X}=81,8\%$ ) y al total nacional ( $\bar{X}=85\%$ ).

No obstante, la jornada a tiempo parcial reporta también una serie de ventajas al trabajador, como puede ser la conciliación laboral y familiar o el acceso al mercado laboral para los colectivos de población más desprotegidos como son las mujeres, jóvenes e inmigrantes.

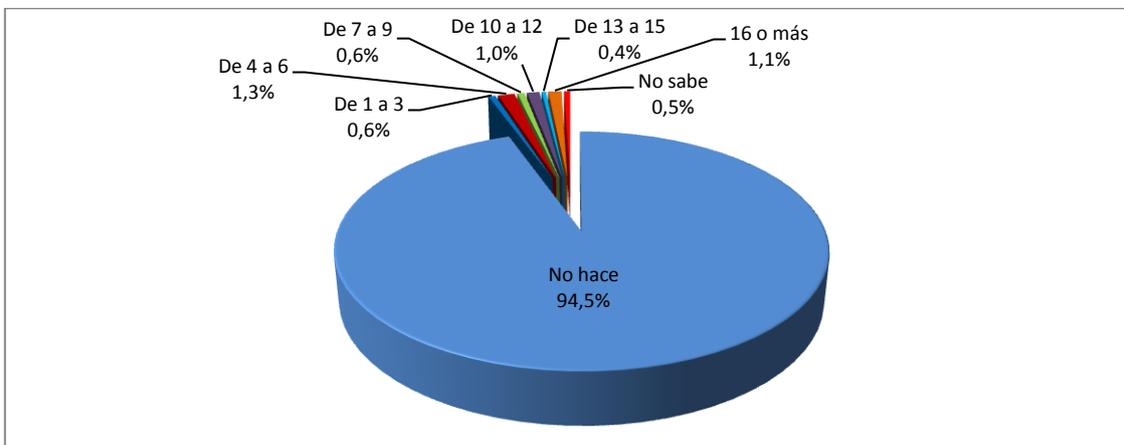
Analizaremos si se producen tales situaciones y en qué medida dentro del sector turístico, en el próximo apartado.

Antes de ello, finalizaremos profundizando en el segundo indicador, es decir, analizaremos si ha habido un aumento de las horas extraordinarias (en adelante h. ext.) semanales efectivamente realizadas desde el inicio de la crisis económica española a finales del año 2007, o si por el contrario, es una política habitual en el sector turístico.

Para ello, nos centraremos en el sector de hostelería que al ser la actividad más intensiva en factor trabajo, concentra el mayor porcentaje de asalariados (63,3%).

Comenzaremos analizando el porcentaje de trabajadores asalariados en hostelería que han realizado h. ext. en algún momento del período seleccionado (2009-2013).

Gráfico 2.5. Porcentaje de asalariados en hostelería según realicen o no, h. ext. en la semana

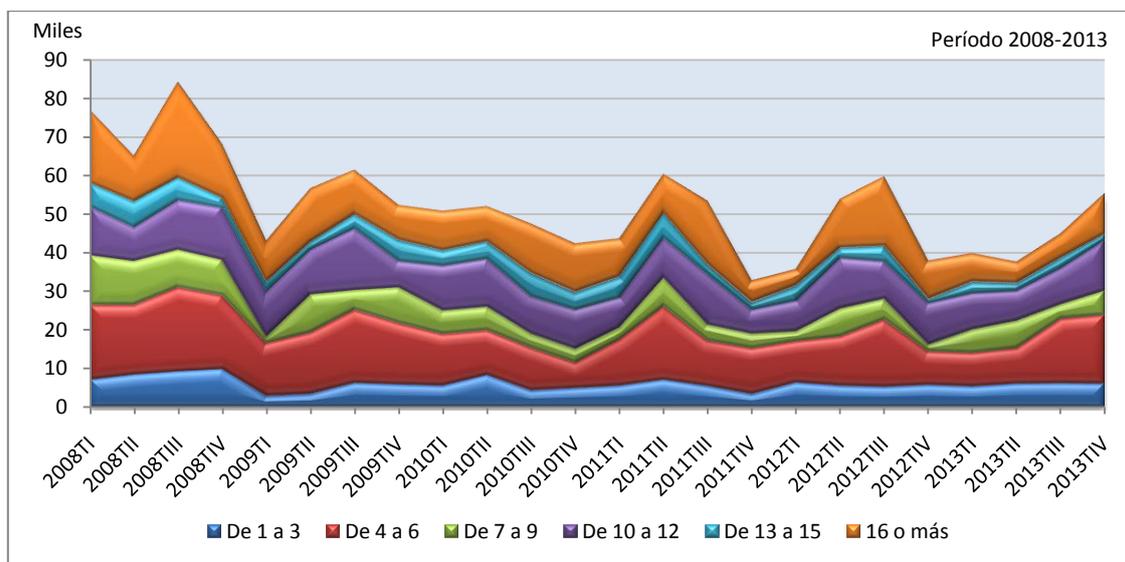


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE. 2013

Lo primero que observamos y que puede llamar la atención por el sector en el que nos encontramos, es que el 94,5% de los trabajadores asalariados no realizan h. ext. frente a un 5,5% que sí que las realizan.

Dentro del porcentaje de trabajadores asalariados que realizan h. ext., cabe efectuar a continuación un análisis del proceso evolutivo para comprobar si se ha producido un aumento de las mismas cuya causa pudiera vincularse a la situación de crisis económica.

Gráfico 2.6. Evolución de los asalariados en hostelería por nº de h. ext. realizadas en la semana



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE. 2013

Como puede apreciarse a lo largo de la serie cronológica, las h. ext. en hostelería experimentaron una caída pronunciada, supeditada a la reducción del número de asalariados, desde el tercer trimestre del año 2008, en el que tuvo el pico más alto de la serie, hasta principios del 2009. Posteriormente continuó con un proceso descendente de la tasa de variación interanual (-4,4%); valores semejantes al que aumentó la tasa de parados (6,4%)<sup>33</sup>.

En base a ello podemos concluir que en el sector turístico la realización de h. ext. es una política habitual, siendo el tramo de mayor porcentaje el de 4 a 6 h ext. semanales (1,3%), no habiéndose visto afectada por un incremento de las mismas a raíz de la crisis económica, salvo los movimientos estacionales típicos del sector.

### 2.2.3. Formación, estructura salarial y ocupacional

Para acabar este capítulo, analizaremos ahora tres aspectos que consideramos fundamentales para que se comprenda la situación actual del mercado laboral en el sector turístico y que son la formación, la política salarial y la estructura ocupacional.

Como establece Lillo-Bañuls, A. y Casado-Díaz, J.M. (2011, p. 757) el sector turístico «suele nutrirse de algunos de los colectivos más desfavorecidos en el mercado laboral (mujeres, jóvenes, inmigrantes)», existiendo además un porcentaje significativo de trabajadores «con niveles educativos bajos o primarios» acrecentado por la marcada temporalidad del sector

<sup>33</sup> Tasa de crecimiento media anual de parados en hostelería durante el período 2010-2013.

Nota: dato de comparación orientativo ya que los parados incluyen tanto los que nunca han trabajado como los que sí que lo han hecho con anterioridad. Ver definición de la EPA en: [http://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)

que limita su mejora a través de la formación continua. Todos estos elementos se reflejan como indica Llorenç, P. (2012, p. 42) en unos «salarios inferiores a la media nacional».

El capital humano turístico definido por Lillo Bañuls, A. et al. (2006, p. 46), «como la cantidad de conocimientos técnicos y cualificaciones que poseen los trabajadores del sector, procedente de las inversiones en educación formal y en formación en el trabajo» constituye un pilar fundamental en las empresas turísticas que demandan, cada vez más, unos conocimientos y cualificaciones específicas en sus trabajadores para obtener una mejora en la competitividad y un servicio de calidad ya que, a diferencia de otros sectores manufactureros, el turismo ofrece un servicio intangible inherente al trabajador que lo está prestando.

La base de esos conocimientos proviene por tanto de la «inversión» que haya realizado el trabajador en formación reglada (enseñanza primaria, secundaria, bachiller, universitaria, etc.) así como, en formación no reglada (formación continua, formación específica en la empresa...).

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, comenzaremos analizando el nivel de formación que existe actualmente en el sector turístico.

Tabla 2.8. *Ocupados según nivel de formación en el sector turístico*

Actividades Económicas (CNAE-09)	Total	Estudios Primarios	Estudios Secundarios	Estudios Postsecundarios
<b>Total Actividades Industria Turística</b>	<b>2.046.231</b>	<b>220.092</b>	<b>1.265.792</b>	<b>557.766</b>
Hostelería:	1.320.059	172.250	887.664	257.564
Servicios de alojamiento	312.045	37.475	192.332	81.556
Servicios de comidas y bebidas	1.008.014	134.775	695.342	176.008
Transporte de viajeros	248.286	23.872	152.724	71.690
Otras Actividades Industria Turística	477.886	23.970	225.404	228.513
<b>Total Actividades Sector Servicios</b>	<b>12.695.904</b>	<b>988.083</b>	<b>6.054.335</b>	<b>5.634.649</b>
<b>Total Actividades a Nivel Nacional</b>	<b>16.749.980</b>	<b>1.518.132</b>	<b>8.362.109</b>	<b>6.832.292</b>

Fuente: Elaboración propia con datos IET a partir de la EPA. INE. 2013.

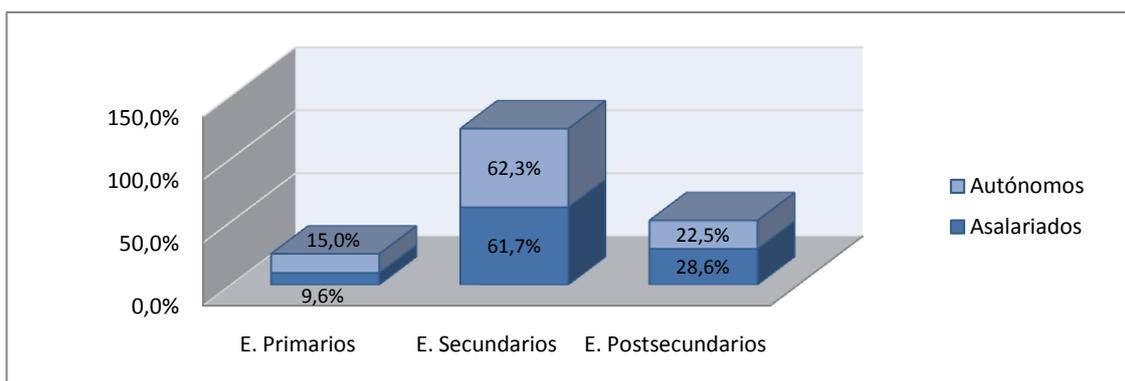
Tal y como cabría esperar se confirma una situación constatada en la literatura del sector turístico y es que, la mayoría de los trabajadores ocupados en el sector turístico tienen únicamente finalizados los estudios de enseñanza secundaria obligatoria con un 61,9%, debido a que la mayor parte de ellos desempeñan trabajos que requieren poca especialización, destacando nuevamente por ramas de actividad los servicios de comidas y bebidas con un 69% (ayudante de cocina, camarero, etc.).

En el otro extremo encontramos los ocupados que tienen formación de nivel medio-superior con un 27,3% (por debajo de la media nacional y la media del sector servicios), cuya causa la podríamos atribuir a priori a la existencia de un número reducido de empleos que requieren una mayor especialización; tendencia que está cambiando y que analizaremos más adelante, persistiendo una desproporción entre ambos valores extremos.

Ante ello, como señala Lillo Bañuls, A. et al. (2006, p. 50), cabría preguntarse si es consecuencia también de una «mínima exigencia en los niveles de formación turística por parte de los empleadores del sector», en detrimento de esa mejora en la competitividad ya que como hemos comentado anteriormente el trabajador asalariado es el que mantiene el trato directo con el cliente que espera recibir una atención de calidad y personalizada en el servicio dispensado.

Del mismo modo analizaremos el nivel de formación aislando trabajadores asalariados y autónomos para comprobar si hay diferencias significativas.

Gráfico 2.7. Asalariados y autónomos según nivel de formación en el sector turístico (%)



Fuente: Elaboración propia con los datos IET a partir de la EPA. INE. 2013.

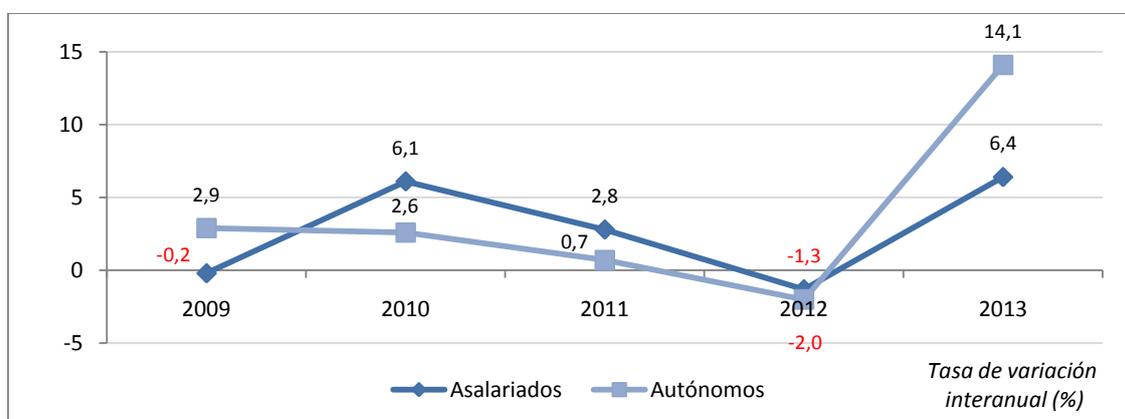
Como podemos comprobar el porcentaje de trabajadores asalariados y autónomos que tienen finalizados los estudios secundarios es muy similar; sin embargo, donde sí encontramos diferencias es en ambos extremos, siendo el porcentaje superior el de trabajadores autónomos con estudios primarios finalizados y el de trabajadores asalariados en el caso de los estudios postsecundarios.

Ante esto, podemos pensar que una de las causas podría tener su origen en la propia actividad del sector turístico que, al no requerir un alto grado de especialización, se convierte en una vía de escape de la crisis para ese segmento de la población con escasos estudios procedentes de otros sectores como puede ser el de la construcción, de otras nacionalidades, etc. que ven en el sector turístico una manera sencilla y económica de autoempleo.

En el otro extremo nos encontramos con trabajadores autónomos con estudios medios-superiores, como pueden ser hosteleros, emprendedores (Programa Emprendetur)<sup>34</sup>, etc. que a su vez requieren asalariados con un nivel formativo superior, al igual que las grandes empresas y multinacionales del sector (cadenas hoteleras, compañías aéreas, etc.), con capacidad para gestionar las nuevas tecnologías en puestos de trabajo de mayor cualificación.

A continuación nos centraremos en el tramo de trabajadores autónomos y asalariados con formación postsecundaria, con el objetivo de analizar si ha experimentado un incremento en los últimos años y ver cuál es la tendencia de futuro.

Gráfico 2.8. Evolución de los autónomos y asalariados con formación postsecundaria



Fuente: Elaboración propia con los datos IET a partir de la EPA. INE. 2013.

<sup>34</sup> Comprende el Programa Emprendetur Jóvenes Emprendedores, así como el Programa Emprendetur I+D+i dentro del Plan Nacional e Integral de Turismo 2012-2015. Ver página web: <http://www.innulsaturismo.es>

Lo primero que llama la atención de la serie cronológica es que tras años de descenso continuado del número de autónomos con formación postsecundaria, ha experimentado en el 2013 el mayor repunte de los últimos años, pasando al 14,1% (-2,0% en el 2012). Este dato resulta significativo ya que coincide con la puesta en marcha través de la Secretaría de Estado de Turismo del *Plan Nacional e Integral de Turismo* (en adelante PNIT) 2012-2015 y dentro de él, el *Programa Emprendetur*. Al igual que el número de asalariados que pasó del -1,3% en el año 2012, al 6,4% en el 2013 (valores semejantes a los del año 2010).

A través del PNIT el Gobierno establece una serie de objetivos para el Sector Turístico<sup>35</sup>, entre ellos «generar empleo de calidad» a través de una serie de medidas destacando entre ellas, la «orientación plena al cliente», «fomentar la innovación en la gestión a través del talento y el emprendimiento», pasando la formación a ser «un activo clave para disponer de mejores profesionales y dotar de mayor prestigio al sector lo que facilitará la atracción de talento», con el objetivo global de impulsar la competitividad de las empresas del sector turístico español para hacer frente a la presión de la globalización.

Nos encontramos por tanto ante lo que se podría considerar el comienzo de un impulso y un reconocimiento de la formación en el sector turístico que va a requerir de una triple colaboración: trabajador-empresa privada-administración pública.

La administración pública ha dado el paso mediante la puesta en marcha de las medidas y acciones del PNIT, apostando en respuesta a las necesidades del sector turístico y tras la aprobación del RDL 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>36</sup>, por una mejora de la formación representando un derecho del trabajador «con 20 horas al año a cargo del empresario así como la obligación en caso de cambio de puesto de trabajo de formar a la persona en los contenidos del nuevo trabajo» (PNIT, p. 87).

Como señala Pulido Fernández, J. I. y Cárdenas García, P. J. (2013, p. 247), los empresarios tienen que concienciarse de que es necesario «una mejora del nivel de cualificación de los recursos humanos» apostando ya no sólo por una valoración de la enseñanza reglada y un mayor conocimiento de las competencias que adquieren, sino también por una inversión en «buenos programas de formación continua» (Martínez Fraile, R., 2013) y un fomento de las prácticas en empresas que permitan conocer a los futuros profesionales la realidad del sector.

Cabe mencionar que esta mejora que se pretende realizar en la formación y en su valoración por parte de los agentes implicados conlleva a que, tanto las instituciones públicas turísticas como las empresas privadas, sean capaces de generar a su vez puestos de trabajo que se ajusten a esos niveles educativos.

Con ello, se trata de evitar la denominada *sobreeducción*<sup>37</sup> causante de la insatisfacción laboral, la cual afecta negativamente en su «productividad y en la atención al cliente».

En el estudio realizado por Lillo Bañuls, A y Casado Díaz, J. M. (2011) quedó evidenciado que, casi el 50% de los ocupados del sector turístico que cuentan con estudios universitarios se consideran sobrecualificados para el puesto de trabajo que desempeñan, incrementándose hasta el 60% en el sector de hostelería, debido a que se ven obligados a aceptar trabajos de menor exigencia formativa ante la inexistencia de una mayor oferta de empleo cualificado en el sector turístico<sup>38</sup>.

<sup>35</sup> Véase <http://www.tourspain.es/es-es/VDE/Paginas/PNIT.aspx>

<sup>36</sup> Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE [en línea], núm. 36, 11-02-2012, pp. 12483-12546). Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

<sup>37</sup> Definida por Lillo Bañuls, A y Casado Díaz, J. M. (2011, p. 765) como aquella «formación demasiado elevada para el desempeño de sus tareas laborales dados los requisitos de los puestos que ocupan».

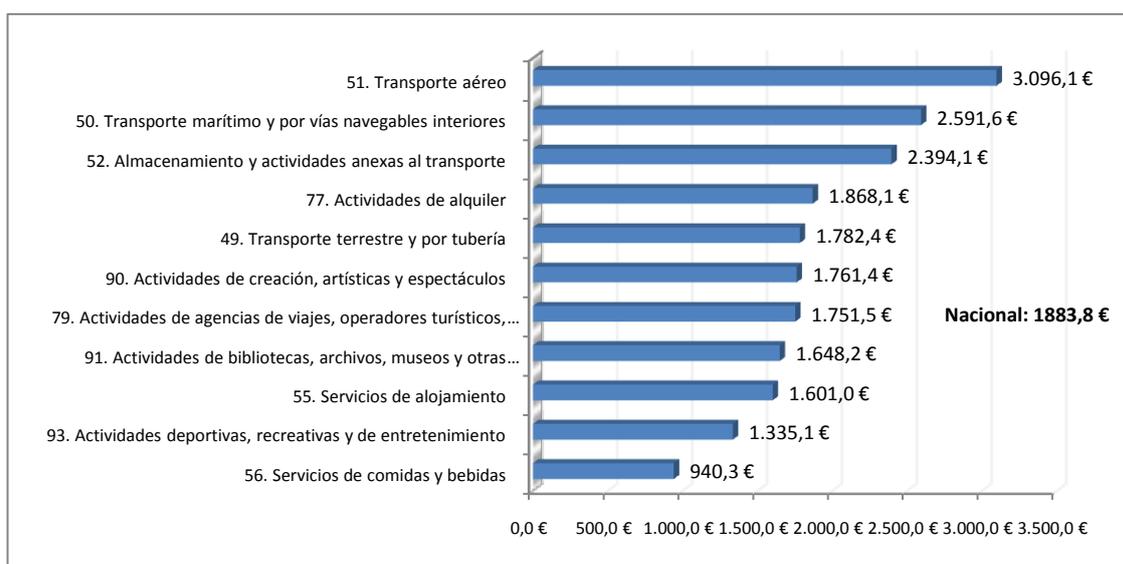
<sup>38</sup> Información que obtuvieron a través de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) en el período 2006-2009.

Otro aspecto importante a considerar es la **política salarial** del sector turístico. En este sentido en el estudio llevado a cabo por el observatorio de las ocupaciones del SEPE (2012) sobre los grupos de cotización, se observa claras diferencias entre las diversas actividades económicas relacionadas con el sector turístico.

El mayor peso lo soportan los grupos 8 y 9 de cotización, abarcando un 36,6% sobre el total (20,2% y 16,4% respectivamente). En Transportes el 30,7% son del grupo 8, al igual que en Alojamiento con el 29,5% y en Restauración el grupo mayoritario es el 9, con un 22,9%. (Ver tabla 4.18, p. 49, SEPE, 2012).

A continuación analizaremos el coste salarial total<sup>39</sup> por ramas del sector turístico.

Gráfico 2.9. Coste salarial medio por trabajador por divisiones de la CNAE-09



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ETCL realizada por el INE. 2013.

Como puede observarse en el año 2013 excepto las actividades de transporte aéreo, marítimo y anexas al transporte, los costes salariales se sitúan por debajo de la media nacional cuyo origen lo encontramos en la política de bajo coste de personal de una industria caracterizada según la literatura del sector, «por una utilización intensiva del factor trabajo» cuya retribución no se corresponde con el nivel formativo del personal titulado por su falta de reconocimiento.

Finalmente analizaremos cuál es la **estructura ocupacional** del sector turístico así como su importancia cuantitativa y cualitativa.

Con carácter general prevalece el sexo masculino. En el año 2013 los varones representaron el 59,7% de la población ocupada en la industria turística frente al 40,3% de mujeres.

Por ramas de actividad la distribución de la población varía. En hostelería el porcentaje de empleos ocupados por mujeres es ligeramente superior, siendo más acentuado en el subsector de Servicios de alojamiento (59,1%) seguido del de Servicios de comidas y bebidas (50,5%). El masculino se situó en el 40,9% y el 49,5% respectivamente.

Nota: la ECTV es la encuesta anual que realiza el Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuyo objetivo es «investigar la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo». Información disponible en: [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)

<sup>39</sup> Incluye costes salariales ordinarios, pagos extraordinarios y pagos atrasados brutos (sin aplicar las retenciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador). Recuperado de: <http://www.ine.es/metodologia/t22/t2230187.htm>

La mayor disparidad entre ambos sexos se produce en la de Actividades de bibliotecas... donde las mujeres ocuparon en el año 2013 el 72% de los puestos de trabajo y en el de Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos con un 71,3%, frente al 28,0% y 28,7% de empleo masculino correspondiente. En el caso contrario, encontramos las Actividades de Transporte terrestre de pasajeros (89,4%) y Actividades anexas al transporte con un 76,9% de ocupación masculina, contra el 10,6% y el 23,1% de empleo femenino. En el resto de ramas de actividad turística la proporción es de 65% de hombres y 35% de mujeres.

Seguidamente nos centraremos en la actividad económica de la hostelería -por ser la más representativa del sector turístico- para analizar el tipo de jornada, modalidad contractual y horas extraordinarias efectuadas.

Lo primero que descubrimos es que el 64% de los ocupados que realizan jornada a tiempo parcial son mujeres, al igual que los asalariados con contrato o relación laboral temporal (54%) y por número de horas extraordinarias realizadas en la semana (55,2%). Datos representativos de la precariedad laboral que sufren las mujeres trabajadoras del sector turístico con relación a los hombres cuya razón podría encontrarse, en las propias funciones que requieren los puestos de trabajo más tradicionales donde existen una gran similitud entre las tareas desarrolladas en el ámbito del trabajo doméstico y las de los servicios turísticos (camarera de piso, cocinera, monitora o cuidadora, etc.).

Por tramos de edad, el grupo mayoritario de los ocupados es el de 30-44 años con un 43,9%, seguido por el de  $\geq 45$  años con un 36,0% y finalmente el de 16-29 años con un 20,1%. Imperan en todas las ramas de actividad, especialmente en el de Servicios de comidas y bebidas (44%), excepto en el de Transporte de viajeros que recae en el de  $\geq 45$  años (54,6%).

Sin embargo si analizamos por tasa de temporalidad, ésta recae en la población más joven (16-29 años) con un 58,4%, seguido por el de 30-44 años (31,5%) y el de  $\geq 45$  años (18%). Lo que nos vuelve a confirmar que a mayor edad (vida laboral) vinculada al sector turístico, menor temporalidad.

Finalmente nos encontramos que un 20,6% de población ocupada en el sector turístico es extranjera, muy por encima del sector servicios (12,2%) y la economía nacional (12,1%), manteniendo la mayor parte de ellos una relación laboral por cuenta ajena (85%) y el resto por cuenta propia (15%).

El 27,4% de los asalariados extranjeros tienen un contrato temporal, claramente superior al del sector servicios (18,4%) y al nacional (20,2%)<sup>40</sup>.

Por todo ello podemos concluir afirmando que actualmente la temporalidad en el empleo de los ocupados del sector turístico, sigue afectando especialmente a las mujeres, jóvenes y extranjeros.

---

<sup>40</sup> Nota: todos los datos consultados y mostrados anteriormente proceden del INE y del IET. Disponibles en las webs: [www.iet.tourspain.es](http://www.iet.tourspain.es) y [www.ine.es](http://www.ine.es)

## **CAPÍTULO 3**

### **Prospectiva del empleo en el sector turístico**

Tras el estudio histórico llevado a cabo de la regulación del trabajo en el sector turístico y el análisis de su situación actual, realicemos finalmente a lo largo de este tercer capítulo un análisis prospectivo del empleo en la industria turística.

El turismo español tiene una serie de fortalezas para afrontar los retos que presenta el futuro. Entre ellas se encuentran, como señala Vacas C. y Landeta M. H. (2009, p. 22), una dilatada experiencia, una excelente situación geográfica, un buen clima, patrimonio cultural, gastronomía, etc. Pero también una serie de debilidades, destacando el disponer de unos destinos faltos de innovación para poder diferenciarse de sus competidores, existiendo por tanto una falta de adaptación de nuestra oferta a las nuevas demandas del turista actual.

Como establece Suau Jiménez, F. (2012, p. 144) «el *turista 2.0* está más informado que nunca» [cursiva añadida] gracias a Internet, teniendo acceso a una gran diversidad de ofertas lo que le convierte en un viajero más exigente con la calidad del producto o servicio turístico que busca. Y esa calidad que espera obtener el turista depende de varios factores pero podemos afirmar que, reside básicamente en el trato y el servicio prestado por el profesional turístico.

En consecuencia el sector turístico actual y futuro tiene que hacer frente a una serie de mejoras y cambios como consecuencia de la globalización y de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que conlleva a que los trabajadores tengan que asumir nuevas competencias a través de la formación y a la necesidad de rediseñar y plantear nuevos perfiles profesionales.

### 3.1. Necesidades formativas

La formación se convierte en uno de los pilares para la profesionalización del sector, ya que de nada servirá seguir invirtiendo en nuevas tecnologías que faciliten al trabajador la celeridad y calidad en la prestación del servicio al cliente, si no saben utilizarlas debidamente.

Como establecen Pulido Fernández, J. I. y Cárdenas García, P. J. (2013) los trabajadores turísticos tendrán que convertirse en «empleados 2.0» que sepan utilizar y comunicarse con un «cliente cada vez más multicanal» mediante las TIC (redes sociales, reservas on-line, Extranet, etc.) y dentro de la propia empresa (Intranet).

El *observatorio de las ocupaciones* (SEPE, 2012), indica que uno de los objetivos del sector turístico en el corto y medio plazo (2012-2015) es atraer y retener «el mejor talento» capaz de gestionar esas nuevas tecnologías. Para ello tiene que implantar una cualificación de «entrada» al mercado laboral e invertir en una «formación cualificada» que garantice la competitividad y el posicionamiento sostenible del sector.

Será necesario definir las ocupaciones relevantes por su volumen de empleo, su incidencia en la calidad del servicio o en la atención al cliente, redefinir nuevas competencias y establecer recursos de aprendizaje flexibles (simuladores interactivos, portales, etc.).

En este sentido la Secretaría de Estado de Turismo ha desarrollado el *Programa Anfitriones*<sup>41</sup>, con el fin de «mejorar la calidad de las empresas y destinos turísticos para satisfacer de forma correcta las expectativas del turista más exigente» mediante una serie de acciones formativas periódicas a través de una plataforma e-learning, dirigido a los profesionales tanto de servicios públicos como privados.

Adquiere mayor importancia ya no solo la formación sino el aprendizaje y la aplicabilidad que tiene al puesto de trabajo para mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores, pasando a un segundo plano la forma de aprendizaje habitual de las pymes basado en la experiencia laboral (aunque no su reconocimiento y acreditación vía

---

<sup>41</sup> Véase: [www.anfitriones.es](http://www.anfitriones.es)

certificado profesional), método insuficiente para conseguir un impulso de la innovación y diferenciación del sector que generen un valor añadido para el «turista experiencial».

### 3.2. Reducción de la estacionalidad

Para conseguir el objetivo marcado de atraer y retener el mejor talento en el sector turístico, será necesario reducir la estacionalidad que fomenta que los trabajadores emigren a otros sectores que les ofrecen mayor estabilidad laboral.

La aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>42</sup>, trata de favorecer la desestacionalización con la incorporación en su disposición adicional duodécima de medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores vinculados al turismo y hostelería, consistentes en una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencia comunes así como por los conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, FOGASA y Formación profesional) para aquellas empresas que mantengan en alta a los trabajadores y generen actividad productiva durante los meses de marzo y noviembre.

Esta disposición cuya vigencia finalizaba el 31 de diciembre de 2013, ha sido prorrogada hasta la misma fecha del año en curso tras la aprobación de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, recogido en su disposición adicional septuagésima novena<sup>43</sup>.

El mayor desafío al que se va a enfrentar el sector turístico en el largo plazo (año 2020) es conseguir reducir la temporalidad de una industria compuesta mayoritariamente por Pymes que encuentra en esta modalidad contractual, la forma idónea de rentabilizar el coste salarial que requiere el sistema productivo.

El mejor reflejo lo encontramos en el escaso resultado que la reforma laboral está teniendo en el sector turístico donde la contratación temporal se ha incrementado en un cuatro por ciento durante el período 2012-2013<sup>44</sup>. Las causas actuales se encuentran en la estacionalidad, en la incertidumbre económica y en la rigidez del mercado de trabajo, pero igualmente los empresarios podrían seguir renunciando en un futuro a las ventajas que aportan las relaciones laborales estables (mayor cualificación, implicación, etc. de los trabajadores) a favor de la temporalidad por el rendimiento productivo que les reporta a corto plazo.

El problema lo encontraríamos a largo plazo ya que de mantenerse esta modalidad contractual produciría una paulatina descualificación del capital humano. El sector turístico precisará adoptar una serie de medidas tales como, simplificar el mapa ocupacional actual por uno más dinámico compuesto por perfiles polivalentes adaptables a la estructura productiva, la introducción de la «flexibilidad y movilidad» y una mejora en la «gestión de la estacionalidad de la demanda» a través de un incremento en la calidad de la oferta y una diversificación en los servicios o productos.

### 3.3. Mapa ocupacional y competencial

A corto plazo (2012-2015) en el sector turístico se producirá una especialización de la oferta en productos turísticos emergentes (turismo ecológico, turismo cultural y de patrimonio, *Slow Food & Slow Travel*, el turismo virtual así como el turismo de salud y bienestar, el turismo de

<sup>42</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE [en línea], núm. 162, 7-7-2012, pp. 49113-49191). Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

<sup>43</sup> Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. (BOE [en línea], núm. 309, 26-12-2013, pp. 104609-105136).

<sup>44</sup> Fuente: datos IET a partir de la EPA. INE. 2013. Consultado el 09 de mayo de 2014 en <http://www.iet.tourspain.es>

prevención sanitaria y el de residencias de 3ª edad) y también a largo plazo como el turismo rural y de naturaleza, lo que generará una serie de perfiles profesionales asociados como el planificador de destinos turísticos, gestor estratégico de ventas, gestor de canales, gestor de redes sociales, gestor cultural y el gestor de innovación.

Producirán también un mayor impacto en el sector y se redefinirán las ocupaciones dedicadas al marketing y comunicación turística (operarios y responsables de marketing y ventas, relaciones públicas), técnicos de calidad y medio ambiente, los organizadores de congresos, eventos, etc. (responsable de Departamento MICE), los gestores de marca personal (Branding) o los gestores de edificios y equipamientos turísticos.

Se producirá un incremento de los técnicos de calidad y gestión medio ambiental así como, una necesidad de técnicos en investigación y consultoría turística.

En Hostelería se mantendrán los puestos tradicionales pero se convertirán en controladores de procesos, asumiendo competencias y funciones polivalentes.

Se producirá una evolución de las competencias profesionales tanto en las ocupaciones tradicionales como en las emergentes orientadas a una mejora en la atención al cliente, calidad, ventas y marketing, idiomas, comercialización on-line, entorno web 2.0, etc.

Este mapa ocupacional y competencial deberá ser redefinido y actualizado con periodicidad debido a la presión que ejerce la globalización y así, lograr contrarrestarla mediante el desarrollo de productos competitivos para clientes cada vez más exigentes.

Para finalizar apuntaremos que estos cambios que se prevén en el futuro del sector turístico, obligarán como hemos comentado anteriormente a invertir prioritariamente en programas de formación de una forma intensa y continuada ante la necesidad de que los trabajadores asuman esas nuevas competencias. De ahí que la cooperación público-privada se convierta en una condición esencial para el diseño de una política formativa que impulse y garantice el desarrollo turístico sostenible<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Según establece la OMT, el turismo sostenible debe asegurar unas actividades económicas viables a largo plazo que reporten oportunidades de empleo estable. Recuperado de: <http://sdt.unwto.org/es/content/definicion>

## CONCLUSIONES

Una de las cosas que hemos de reconocer es la gran capacidad que tiene el sector turístico de generar empleo, aún en situaciones adversas como la actual crisis económica debido a su sistema productivo y a disponer de una serie de ventajas competitivas con relación a otros sectores que le permiten afrontar mejor los retos de la globalización, como pueden ser una mayor experiencia empresarial, la calidad de las infraestructuras, etc.

Datos recientes siguen ratificándolo ya que el treinta por ciento del empleo creado en España durante el presente año pertenece al sector turístico y las previsiones es que las empresas continúen ampliando sus plantillas.

El turismo en España se ha consolidado como un sector estratégico no solo por su aportación a la economía española, sino por su transversalidad y su gran capacidad de empuje sobre otras actividades económicas. Esto genera problemas en su delimitación y aunque ha habido una mejora a raíz de la CNAE-09, siguen existiendo dificultades en la medición del empleo turístico.

A pesar de su importancia y dimensión, es necesario en nuestro país desarrollar un turismo sostenible desde un punto de vista económico, sociocultural y medioambiental.

Hemos podido comprobar a través del estudio histórico realizado y de las fuentes utilizadas, la escasez de información existente sobre el empleo en el sector turístico, siendo necesario un aumento del nivel de información, una homogeneidad de la misma para mejorar su fiabilidad, una organización, así como una base de documentación capaz de recopilar toda la amplia «literatura gris» que se genera en torno al turismo.

De las fuentes analizadas la que otorga más fiabilidad es la EPA por varios motivos, entre ellos que al depender del Ministerio de Economía y Competitividad las personas que contestan a la encuesta telefónica no tienen miedo a sanciones ante alguna actuación irregular (por ejemplo, trabajar mientras se está percibiendo la prestación por desempleo). Además, la EPA sigue las normas establecidas por la agencia europea Eurostat lo que permite una armonización de los datos obtenidos en España con los de los otros países de la Unión Europea.

Nuestro punto de partida era analizar si las características distintivas del capital humano turístico tales como la inestabilidad, la estacionalidad, baja cualificación, temporalidad, etc. se habían mitigado en los últimos años o si por el contrario permanecían vigentes. Pues, bien la conclusión a la que llegamos es que siguen presentes de manera significativa y que las líneas principales a seguir para atenuarlas son la formación continua para conseguir profesionales altamente cualificados, la innovación y la diversificación y calidad de la oferta.

Es cierto que el empleo turístico se caracteriza por una utilización intensiva de mano de obra que no requiere de un alto grado de cualificación y que según los expertos la mayoría de los puestos de trabajo se podrían desempeñar desde la experiencia, pero consideramos que una formación de calidad se convertirá en el pilar clave para su minimización y la obtención de ventajas competitivas de manera sostenible ante la presión ejercida por la globalización.

Por otro lado, la desestacionalización vendrá de la mano de la diversificación de la oferta para promover una distribución de las vacaciones a lo largo de todo el año.

En consecuencia, están emergiendo una variedad de productos turísticos a medio y largo plazo con la intención de atraer a un mayor número de turistas durante todas las temporadas (baja, media y alta) a través de la especialización y la diferenciación del resto de destinos a los que tiene acceso un viajero cada vez mejor informado gracias a las TIC.

El turista actual busca información en la red antes de emprender sus viajes ya que persigue el poder vivir una experiencia inolvidable (turista experiencial), exigiendo ya no solo calidad en el propio destino sino en la prestación del servicio.

Calidad en el servicio turístico que como hemos visto está incuestionablemente vinculada a la calidad del capital humano, convirtiéndose en pieza clave para la competitividad del sector.

Todo ello conduce a la necesidad de una cooperación público-privada que apueste por una mejora de la cualificación de los recursos humanos a través del desarrollo de una política educativa en el sector turístico así como, implantar una cualificación «de entrada» al mercado laboral turístico. Premisas fundamentales para gestionar las nuevas tecnologías (TIC), hacer frente a las innovaciones así como, atraer y retener el talento.

El plan formativo tiene que tener como finalidad primordial el poder dotar tanto a los futuros profesionales del sector (junto con las prácticas en empresas) como a los actuales, de aquellas competencias específicas que reclaman los nuevos perfiles profesionales.

No obstante de nada servirá aumentar el nivel formativo de los trabajadores del sector turístico si no se acompaña de una mejora cualitativa en los puestos de trabajo, ajustándolos a los requisitos educativos necesarios para su correcto desempeño evitando con ello la temida sobreeducación.

Así mismo es necesario que los empresarios turísticos recompensen y valoren la formación y cualificación del trabajador, ya no sólo en términos económicos sino en mejoras laborales y en la posibilidad de un desarrollo profesional que redunde en una mejora de la satisfacción laboral -sugerencia que dejo abierta para futuras investigaciones- generando con ello empleos de calidad.

El sector turístico se encuentra actualmente delante de sus apuestas más importantes y que son conseguir implantar un sistema formativo eficaz, accesible y de calidad en un sector que adolece de cultura educativa, donde prima más la experiencia que la formación, inflexible, con un gran volumen de autónomos, pymes, etc. así como, reducir la estacionalidad y la arraigada temporalidad.

Para llevar a cabo estas acciones consideramos que sería necesario establecer un observatorio permanente de los recursos humanos turísticos a nivel nacional, con participación activa de todos los agentes implicados, adjunto al observatorio ocupacional del SEPE, que estudie y analice las necesidades formativas, su participación así como la evolución que experimenten las condiciones y características sociolaborales del empleo turístico.

Su objetivo principal consistiría en fomentar actuaciones que tengan como finalidad conseguir una mejora continua en el trabajo turístico que, revierta en el desarrollo de la competitividad y la calidad del sector turístico español.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre Martín, J., Cladera Munar, M. y Juaneda Sampol, C. N. (2003). *Análisis cuantitativo de la actividad turística*. Madrid: eds. Pirámide (Grupo Anaya, S.A.). ISBN: 84-368-1746-X.
- Esteve Secall, R. y Fuentes García, R. (2000). *Economía, historia e instituciones del turismo en España*. Madrid: eds. Pirámide (Grupo Anaya, S.A.). ISBN: 84-368-1503-3.
- García de la Roja, C. (2005). *La especificidad jurídica laboral del sector de hostelería*. (Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos). Recuperado de DIALNET, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=2276>.
- Martínez Fraile, R. (2013). *Gran turismo: Mitos y verdades de uno de los motores de la economía; el turismo y la creación de empleo*. Barcelona: Empresa Activa. ISBN: 978-84-92452-50-7.
- Lillo Bañuls, A., Ramón Rodríguez, A. B. y Sevilla Jiménez, M. (2006). Un marco de análisis del capital humano en turismo [Versión Electrónica]. *Revista Papers de Turisme nº 39*, pp. 45-59. ISSN: 2255-1638.
- Lillo Bañuls, A., Ramón Rodríguez, A. B. y Sevilla Jiménez, M. (2007). El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico [Versión Electrónica]. *Revista Cuadernos de Turismo nº 19*, pp. 47-69. ISSN: 1139-7861.
- Lillo Bañuls, A. y Casado-Díaz, J.M. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral [Versión Electrónica]. *Revista Estudios de Economía Aplicada Vol. 29-3*, pp. 755-780. ISSN: 1697-5731.
- Llorenç, P. (2012). *Turismo y empleo: una mirada realista*. (*P<sup>3</sup>T*, Journal of Public Policies and Territories, nº 3 vol. 1, pp. 39-44). Recuperado de DIALNET, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4184572>.
- Malo, M. A. (2011). El empleo turístico en España: medición, trayectorias y flujos brutos, «El Turismo en España» [Versión Electrónica]. *Revista Papeles de Economía Española nº 128*, pp. 21-37. ISSN: 0210-9107.
- Malo, M. A. y Muñoz-Bullón, F. (2008). Working career progress in the tourism industry: Temp-to-perm transitions in Spain. *Business Economics Working Papers wb083510*. Universidad Carlos III de Madrid, Departamento de Economía de la Empresa.
- Moreno Garrido, A. (2005). Turismo de élite y administración turística de la época (1911-1936) [Versión Electrónica]. *Revista de Estudios Turísticos nº 163-164*, pp. 31-54. ISSN: 0423-5037.
- Pellejero Martínez, C. (director), Figuerola Palomo, M. et al. (1999). *Historia de la economía del turismo en España*. Madrid: Civitas Ediciones, S.L. ISBN: 84-470-1340-5.
- Pulido Fernández, J. I. (coord.) et al. (2006). Validez de las fuentes de información del turismo español [Versión Electrónica]. *Revista de Análisis Turístico, nº 1, 1er semestre 2006*, pp. 56-69. ISSN: 1885-2564.
- Pulido Fernández, J. I. y Cárdenas García, P. J. (coords.) (2013). *Estructura económica de los mercados turísticos*. Madrid: ed. Síntesis, S.A. ISBN: 978-84-9958-874-2.
- Quesada Segura, R. (ed. lit.), Bericat Alastuey (coaut.) et al. (1999). *Tiempo de trabajo: empleo y calidad en la industria turística*. Málaga: Consejo Social de la Universidad de Málaga. ISBN: 84-600-9556-8.
- Rivero Lamas, J. (director) et al. (1999). La Negociación Colectiva en el Sector Hostelería. [Versión Electrónica]. *Colección informes y estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm. 25 de*

*la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)*. Publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. NIPO: 201-99-062-9.

Rubio Gil, A. (2001). *Los recursos humanos en el sector turístico español: organización del trabajo y empleo*. Barcelona: Editorial Ariel, S.A. ISBN: 84-344-3630-2.

Secretaría de Estado de Turismo (SET) e Instituto de Turismo de España (Turespaña) (2012). *Plan Nacional e Integral de Turismo*. Madrid.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2012). *Características sociodemográficas y perfiles competenciales de los trabajadores del sector turístico*. Observatorio de las Ocupaciones, SEPE, Madrid.

Suau Jiménez, F. (2012). El turista 2.0 como receptor de la promoción turística: estrategias lingüísticas e importancia de su estudio. [Versión Electrónica]. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, vol. 10, nº 4, pp. 143-153.

Tribe, J., Esteve Secall, R. (adap.) y Bustelo Gómez, P. (trad.) (2000). *Economía del ocio y el turismo*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A. ISBN: 84-7738-783-4.

Uriel Jiménez, E. y Hernández Martín, R. (coords.), Cañada A. et al. (2004). *Análisis y tendencias del turismo*. Madrid: eds. Pirámide (Grupo Anaya, S.A.). ISBN: 84-368-1913-6.

Vacas C. y Landeta M. H. (2009). Aproximación al último medio siglo de turismo en España, 1959-2009 [Versión Electrónica]. *Revista de Estudios Turísticos nº 180*, pp. 21-64.

## ANEXO I

Tabla de categorías de productos característicos del turismo y de actividades características del turismo (industrias turísticas):

Tabla 1.1.

Productos	Actividades
1. Servicios de alojamiento para visitantes	1. Alojamiento para visitantes
2. Servicios de provisión de alimentos y bebidas	2. Actividades de provisión de alimentos y bebidas
3. Servicios de transporte de pasajeros por ferrocarril	3. Transporte de pasajeros por ferrocarril
4. Servicios de transporte de pasajeros por carretera	4. Transporte de pasajeros por carretera
5. Servicios de transporte de pasajeros por agua	5. Transporte de pasajeros por agua
6. Servicios de transporte aéreo de pasajeros	6. Transporte aéreo de pasajeros
7. Servicios de alquiler de equipos de transporte	7. Alquiler de equipos de transporte
8. Agencias de viajes y otros servicios de reservas	8. Actividades de agencias de viajes y de otros servicios de reservas
9. Servicios culturales	9. Actividades culturales
10. Servicios deportivos y recreativos	10. Actividades deportivas y recreativas
11. Bienes característicos del turismo, específicos de cada país	11. Comercio al por menor de bienes característicos del turismo, específicos de cada país
12. Servicios característicos del turismo, específicos de cada país	12. Otras actividades características del turismo, específicas de cada país

Fuente: RIET 2008 aprobada por las Naciones Unidas.

## ANEXO II

Tabla de actividades económicas relacionadas con el turismo en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009:

Tabla 1.2.

Códigos CNAE-2009	Actividades turísticas
<i>- Hostelería -</i>	
551	Hoteles y alojamientos similares
552	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
553	Campings y aparcamientos para caravanas
561	Restaurantes y puestos de comidas
562	Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas
563	Establecimientos de bebidas
<i>- Transporte de viajeros -</i>	
491	Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril
493	Otro transporte terrestre de pasajeros
501	Transporte marítimo de pasajeros
503	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores
511	Transporte aéreo de pasajeros
522	Actividades anexas al transporte
<i>- Otras actividades industria turística -</i>	
771	Alquiler de vehículos de motor
773	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles
791	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
799	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
900	Actividades de creación, artísticas y espectáculos
910	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
931	Actividades deportivas
932	Actividades recreativas y de entretenimiento

Fuente: Instituto de Estudios Turísticos (Ministerio de Industria, Energía y Turismo). Elaboración propia.

## ANEXO III

Tabla comparativa de la clasificación de los establecimientos en las Ordenanzas Laborales de los años 1944 y 1974.

Tabla 1.3.

Ordenanza Laboral de 1944	Ordenanza Laboral de 1974
Hoteles, albergues y paradores, fondas y pensiones, casas de huéspedes y posadas.	Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, hoteles en estaciones termales, ciudades de vacaciones y campings.
Hoteles de balneario.	Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas.
Restaurantes, casas de comida y tabernas que sirven comida.	Restaurantes, casas de comidas, caterings y tabernas que sirvan comidas.
Cafés, cafés-bares, bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías.	Cafeterías.
Salas de fiestas y de té.	Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías y heladerías.
Tabernas que no sirven comida.	Salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos y salones de baile.
Casinos.	Tabernas que no sirvan comidas.
Billares.	Casinos.
	Billares y salones de recreo.

Fuente: Esteve y Fuentes (2000) y elaboración propia.