

ABRIL

2018.

Estudio sobre el

**EMPLEO**

EN EL SECTOR TURÍSTICO ESPAÑOL



Exceltur

*Alianza para  
la excelencia turística*

SUMARIO  
EJECUTIVO

# INDICE DE CONTENIDOS

Estudio sobre el

# EMPLEO

EN EL SECTOR TURÍSTICO ESPAÑOL

- 03 1. EL TURISMO: UN SECTOR ESTRATÉGICO ANTE LA NECESIDAD DE MEJORAR SU IMAGEN COMO EMPLEADOR
- 03 2. CONDICIONANTES DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA SOBRE LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL EMPLEO
- 06 3. FORTALEZAS DEL SECTOR TURÍSTICO COMO EMPLEADOR
- 11 4. ÁMBITOS DE MEJORA DE LAS PRÁCTICAS LABORALES EN EL SECTOR
- 13 5. RECOMENDACIONES



# 1.

## EL TURISMO: UN SECTOR ESTRATÉGICO ANTE LA NECESIDAD DE MEJORAR SU IMAGEN COMO EMPLEADOR

**El turismo es uno de los principales sectores de la economía española (contribuye con 119.011 millones de euros, el 11,2% del PIB, y genera 2,5 millones de empleos, el 13,3% del total nacional) y, sin embargo, una parte creciente de la sociedad española no lo valora suficientemente.** Parte de esta situación procede del posicionamiento reputacional que tiene el sector como empleador, en gran medida explicado por la falta de conocimiento de sus condicionantes estructurales, a la vez que de la existencia de prácticas laborales, con amplio recorrido de mejora en algunas ramas de actividad y empresas del sector.

En este contexto y ante el cuestionamiento sobre el tipo de empleo generado por el sector en cada publicación de una fuente de información estadística sobre el mercado laboral, **Exceltur puso en marcha en noviembre de 2016 el presente estudio encaminado** a realizar un diagnóstico riguroso sobre el empleo en el sector turístico español. Con el mismo se perseguía analizar y evaluar las características, fortalezas y áreas de mejora del empleo turístico, con el fin de identificar un conjunto de medidas y recomendaciones que contribuyan a mejorar su calidad y el posicionamiento reputacional del sector como buen empleador ante las administraciones, la opinión pública y la sociedad en general.

Sus principales conclusiones se detallan de forma resumida en los siguientes puntos, resultado de un proceso de **análisis de datos cuantitativos de las principales fuentes oficiales sobre el mercado de trabajo español cerrados a 31 de diciembre de 2017**, muchos de ellos derivados de explotaciones inéditas hechas adhoc para el trabajo, complementado por un estudio cualitativo desarrolladas a través de entrevistas y focus group con trabajadores del sector.

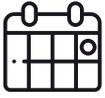
# 2.

## CONDICIONANTES DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA SOBRE LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL EMPLEO

**Las empresas relacionadas con el turismo se ven afectadas por una serie de factores intrínsecos a la propia actividad turística, sobre los que es difícil actuar desde el sector y que tienen una incidencia directa sobre las condiciones del empleo que se genera y, por tanto, de muchas de las características negativas que se le achacan.**

La comprensión de estos factores estructurales es clave para valorar de manera equitativa las fortalezas y debilidades de las actividades turísticas como generadoras de empleo frente a otras actividades y sectores económicos. Los factores más importantes son los siguientes:

## 2.1. La fuerte variabilidad temporal de la demanda turística tanto a lo largo del año, como de la semana o del día



- En España, en media, **la demanda hotelera es 3,2 veces superior en agosto que en enero** y, sin embargo, el ajuste **en empleo es de solo 1,8** (en Baleares la diferencia de demanda es de 50 veces entre los meses de mayor y menor afluencia y el ajuste de empleo es menos de la mitad).



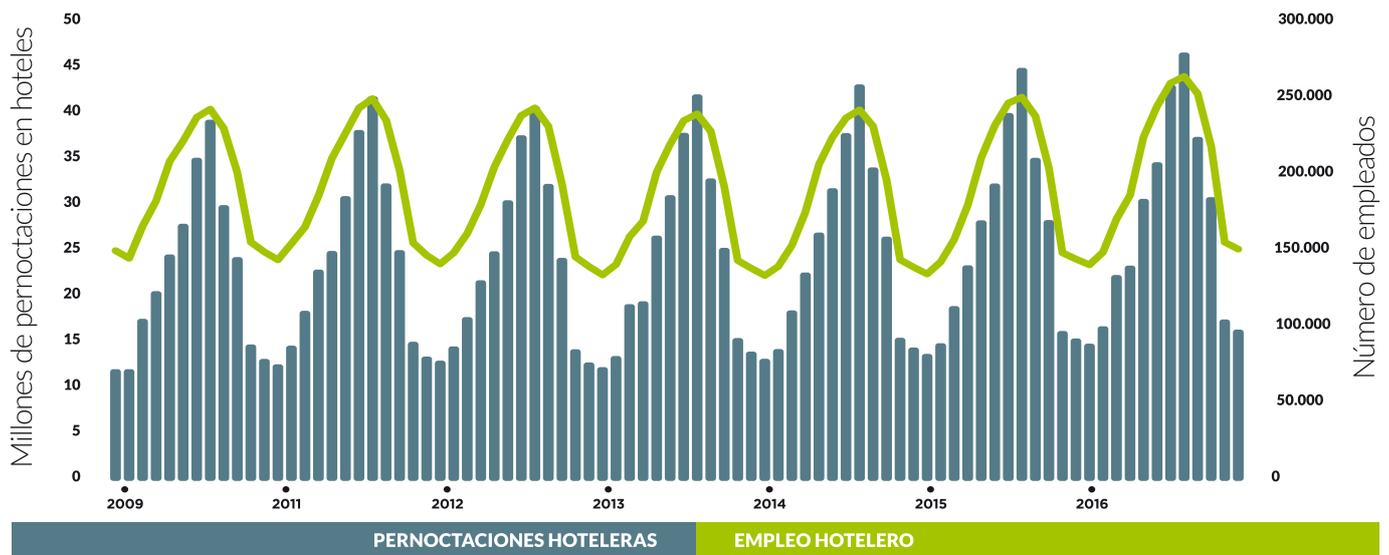
- Entre semana en los hoteles urbanos la demanda se concentra** en los días laborales y se reduce sábados y domingos, mientras en las casas de turismo rural la actividad se limita al fin de semana.



- A lo largo del día hoteles y restaurantes se ven condicionados por la organización de eventos puntuales:** como reuniones de empresa, fiestas, celebraciones, además de la distribución irregular de una actividad, principal, como servir desayunos, comidas y cenas. **En la misma línea, en los aeropuertos urbanos, las empresas de handling o de alquiler de coches, han de gestionar los movimientos masivos de primera hora de la mañana y media tarde**, compatibilizándolos con la baja actividad de media mañana y última hora de la noche.

### RELACIÓN ENTRE LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y EL EMPLEO EN EL SECTOR HOTELERO

FUENTE: Exceltur con datos de la EOH (INE)



Esta realidad impide a muchas empresas poder garantizar la estabilidad de las plantillas e introduce la obligación de disponer de instrumentos de contratación flexible, lo que explica que el empleo vinculado a la actividad turística se vea caracterizada respecto a otros sectores por:

- Una mayor presencia de contratos temporales.
- Un mayor uso de jornadas parciales.
- Una mayor dificultad de aplicar programas y planes continuos de formación.
- Una mayor complejidad de la gestión laboral.

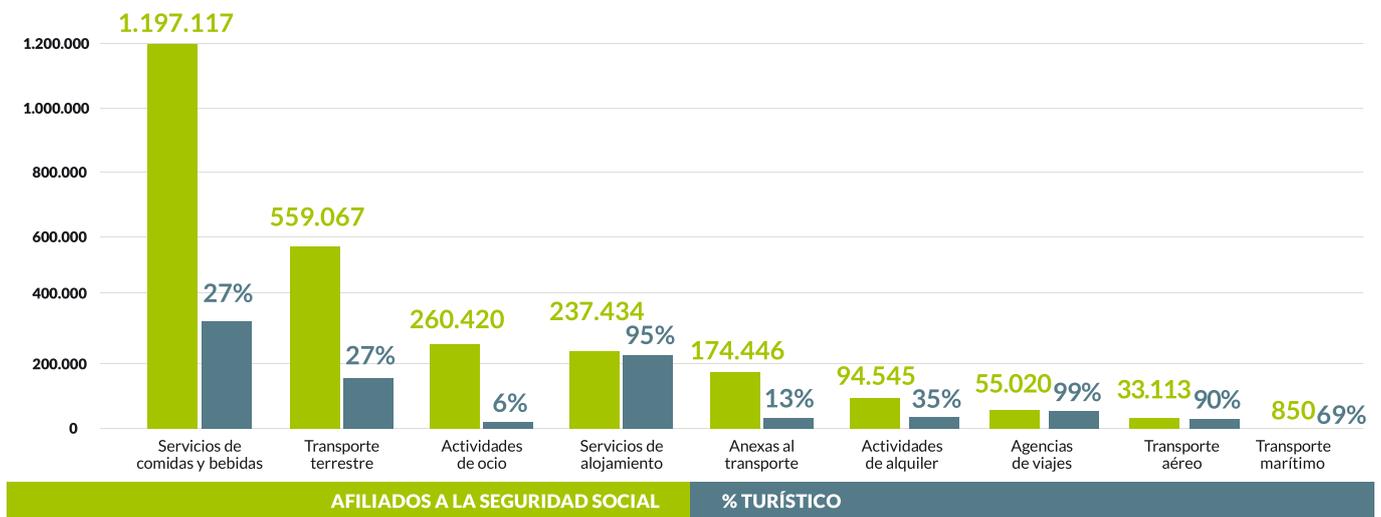
## 2.2. La prevalencia de las características asociadas a la restauración entre la heterogeneidad de sectores vinculados a la actividad turística

De las actividades incluidas en el turismo (la restauración, el alojamiento, el transporte, la distribución, el alquiler de vehículos y el ocio) **la restauración representa con 1,2 millones de ocupados casi la mitad del empleo asimilado al turismo (el 45,8%), por lo que sus características y condicionantes laborales marcan la imagen del conjunto del sector, a pesar de que solo un 27% está directamente relacionado con el mismo.** Esta realidad hace que las favorables condiciones de otros sectores de actividad (con el transporte aéreo a la cabeza) no se trasladen a la opinión pública.

## EMPLEO EN LOS SECTORES VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA EN 2016 Y SU % DE DEPENDENCIA

**Afiliados a la Seguridad Social**

FUENTE. Exceltur con datos de Afiliación a la Seguridad Social y la CSTE (INE) 2016

**2.3. Sector intensivo en mano de obra con alta concentración de empleados de base**

Un 89,8% de los trabajadores del sector turístico son empleados de base, en gran medida por la dimensión de la restauración. Esta realidad:

- 1 Afecta a su posición e imagen externa en términos de salarios y niveles de cualificación frente a otros subsectores.
- 2 Hace que no se perciba lo suficiente el papel de la industria en la generación de puestos de trabajo de alta cualificación para la gestión directiva (trabajos especializados, mandos intermedios y directivos).
- 3 No se aprecie la aparición de nuevos perfiles profesionales de alto valor añadido vinculados a su digitalización (CDO/digital managers, revenue managers, big data & data intelligence analysts, e-commerce managers o digital marketing managers).
- 4 Ssegue a la baja la información sobre variables como los salarios o niveles de formación.

**2.4. Fragmentación del tejido empresarial, con predominio de la microempresa**

El 92,2% de las empresas turísticas tienen menos de 10 trabajadores, por encima del promedio del 90% del resto de la economía española. Ello hace que:

- 1 La sofisticación de las prácticas laborales y las oportunidades de carrera profesional sean más limitadas frente a otros sectores, en la medida en que, en general, las mejores prácticas laborales tienen una correlación muy asociada al tamaño de la compañía.
- 2 No se perciban los esfuerzos y buenas prácticas de algunas grandes compañías.

# 3.

## FORTALEZAS DEL SECTOR TURÍSTICO COMO EMPLEADOR

**El sector turístico desempeña un papel clave en el mercado de trabajo español, no lo suficientemente valorado o reconocido.**

El creciente valor estratégico de la industria turística y su tendencia expansiva, en la medida en que viene acompañada de una mejora de la competitividad, ha permitido consolidar una serie de atributos positivos en el empleo, que es clave poner en valor. Los más destacables son los siguientes:

### 3.1. El turismo es un gran generador de empleo directo e indirecto, jugando un papel clave en la salida de la crisis

- En España hay **18,3 millones de ocupados**, de los cuales **2,5 millones** trabajan en las ramas relacionadas con la **actividad** turística, lo que representa el **13,3%** del volumen de empleo nacional en 2016.
- **El turismo genera un 41,4% de empleo adicional vinculado al efecto arrastre sobre otras ramas de actividad** (el comercio, el sector agroalimentario, el de bebidas, la fabricación de muebles, la construcción o los servicios a empresas) de forma que, por **cada 100 empleos generados en las actividades características del turismo en contacto directo con el turista, se crean 69 en otros sectores de actividad** de forma indirecta, Según el INE.
- **El turismo ha sido el principal creador de empleo en España desde el estallido de la crisis.** Desde 2009 a 2016, el empleo de las ramas de actividad turísticas se ha elevado un **13,4%**, mientras que en el resto de actividades económicas se ha reducido un **6,2%**.
- **Las perspectivas para el sector turístico de cara a los próximos años son muy positivas**, lo que anticipa el mantenimiento de su papel clave en la economía española. La WTTC espera que el número de empleados dependientes del turismo en España en el año 2027 se acerque a los tres millones (2,9 millones) hasta alcanzar el **15,3%** del total del empleo en España.

#### EVOLUCIÓN DE OCUPADOS EN TURISMO VS RESTO DE SECTORES 2009 - 2016

(DATOS EN MILLONES DE OCUPADOS)

FUENTE: Exceltur a partir del Instituto Nacional Estadística (INE). Encuesta de Población Activa



### 3.2. El turismo es un sector integrador de colectivos con problemas de inserción laboral

Los condicionantes del sector y especialmente de la hostelería hacen que **la generación de empleo se concentre en aquellos estratos demográficos con niveles de desempleo más elevados**. Este es el caso de:



- **LOS JÓVENES CON MENOR NIVEL DE ESTUDIOS.** El sector turístico genera proporcionalmente un 60% más de empleo que el resto de sectores de la economía española en los jóvenes de 16 a 34 años con niveles de estudios primarios o inferiores, que tienen una tasa de paro del 46,2%, y un 70% superior en los que disponen de estudios secundarios, cuyo paro es del 31%.



- **LAS MUJERES, DE MAYOR EDAD Y BAJOS NIVELES DE ESTUDIOS.** El turismo genera un 30,9% más de empleo en el colectivo de mujeres mayores de 45 años y con estudios primarios, donde 1 de cada 4 sufre los problemas del desempleo.

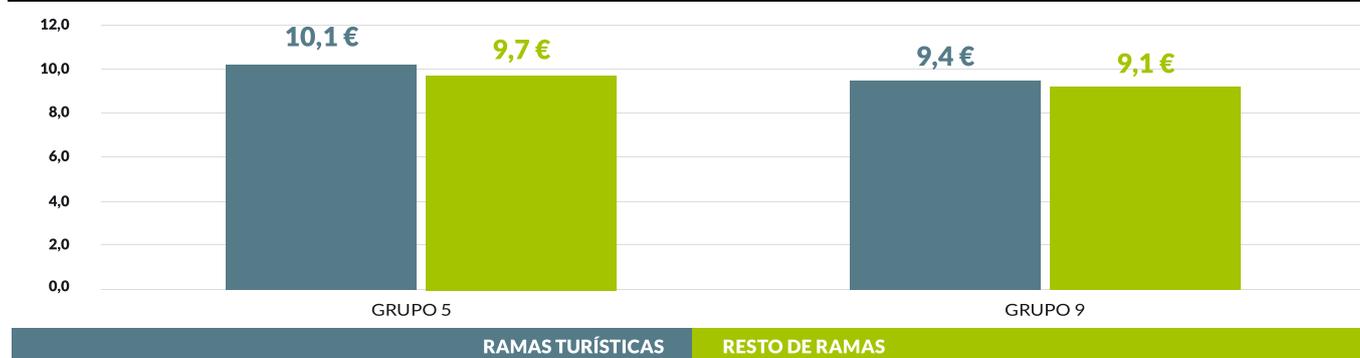
### 3.3. Los salarios en las ramas turísticas son competitivos, están alineados con otros sectores y se sitúan por encima de la media europea

El sector turístico mantiene, en general, unas condiciones salariales por encima al resto de sectores económicos para las mismas categorías profesionales, niveles de estudios y años de experiencia. De la información estadística oficial sobre salarios se deriva que:

- **El sector ofrece una remuneración relativamente mayor para los puestos de trabajo de base, en relación con otros empleos de similares características y necesidades formativas y, sin embargo, es en las posiciones gerenciales y directivas donde el salario medio pagado por la mayor parte de subsectores turísticos es inferior al del resto de actividades económicas.**
  - > El salario medio por hora<sup>1</sup> de los trabajadores enmarcados en el Grupo 5 de ocupaciones de los principales subsectores turísticos (incluye camareros, cocineros, auxiliares de vuelos y agentes de viajes) se sitúa en 10,1€/hora, mientras que en el resto de actividades la media se establece en los 9,7€/hora.
  - > En la misma línea, el salario medio por hora de los trabajadores con empleos recogidos por el Grupo 9 de las ocupaciones de menor nivel de cualificación requerida (auxiliares de cocina o personal de limpieza) se sitúa en los 9,4€/hora, por encima de los 9,1€/hora de las posiciones similares del resto de actividades económicas.

SALARIO MEDIO POR HORA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LOS GRUPOS 5 (SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES Y VENDEDORES) Y 9 (OCUPACIONES ELEMENTALES)

FUENTE. Exceltur a partir del Instituto Nacional Estadística (INE). Encuesta de Estructura Salarial 2014



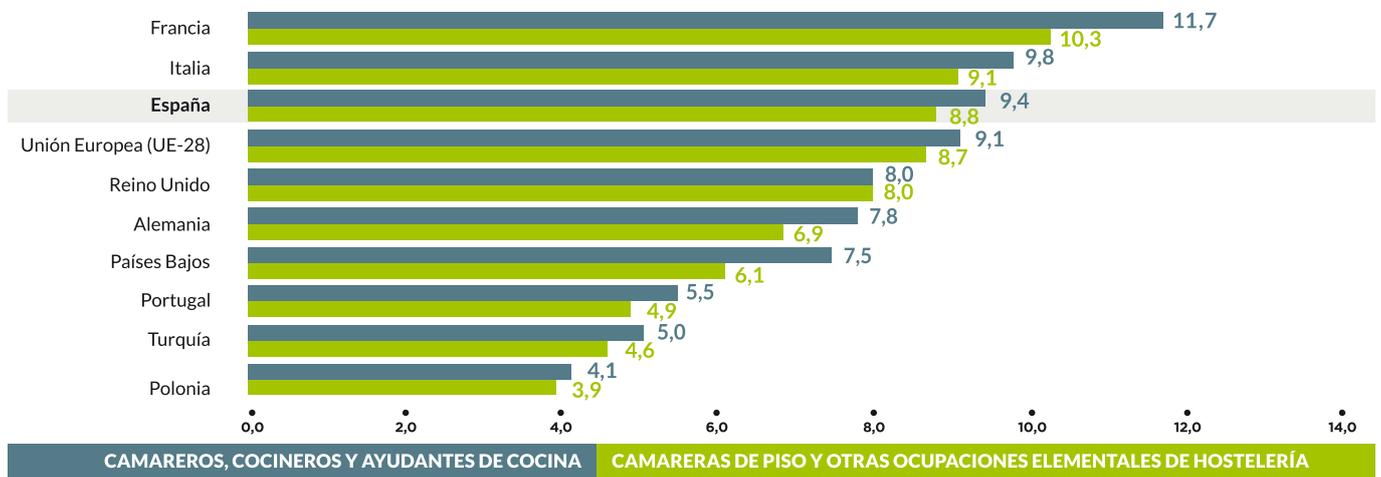
- > En el grupo 1 de ocupaciones correspondiente a directivos y puestos gerenciales, el salario medio por hora de los empleados de los subsectores turísticos es de 29,1€/hora, por debajo del salario de 34,6€/hora que cobran los directivos como media en el resto de sectores de la economía española.

<sup>1</sup> Los datos se han obtenido de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (2014) y se refieren al salario medio por hora de un mes de referencia, por ser esta la unidad de comparación estándar recomendada por Eurostat para aislar los efectos de las distintas jornadas laborales.

• Los principales puestos de trabajo de la hostelería tienen niveles salariales equiparables a los de otras actividades asimilables por nivel de formación y se sitúan por encima de la media europea.

COMPARATIVA DE SALARIOS POR HORA DE TRABAJO EN DIFERENTES PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

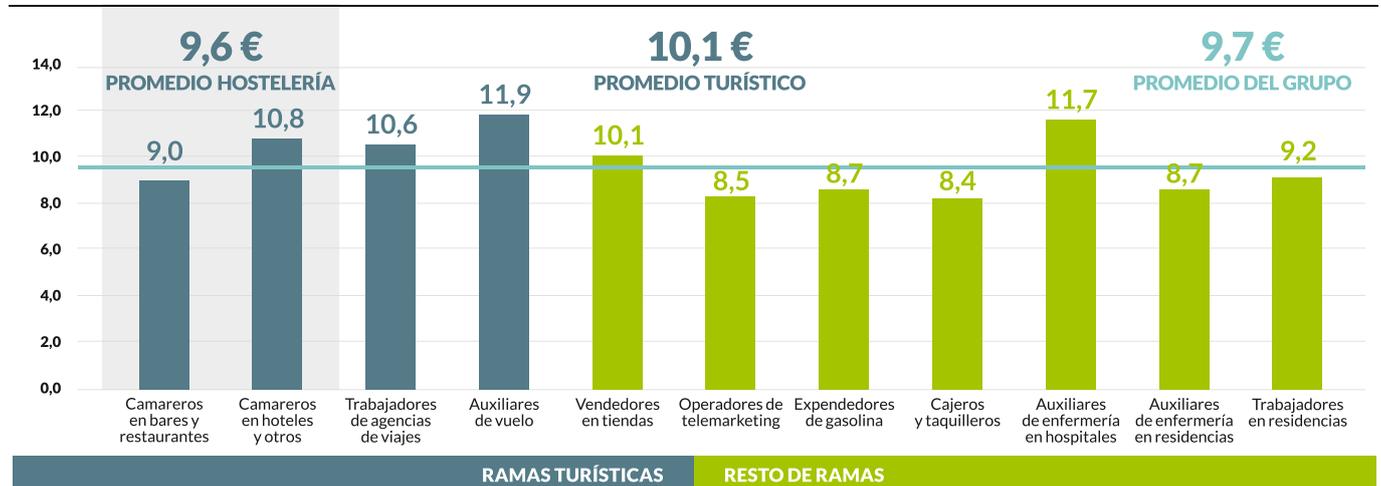
FUENTE. Exceltur a partir de los datos de Eurostat (2015). Los datos de salarios hora han sido ajustados en función de las Paridades de Poder Adquisitivo (PPA) de los distintos países analizados.



- En las ocupaciones básicas del sector: camareros y cocineros, el salario medio en España es de 9,6 €/hora<sup>2</sup> en línea con su mercado de referencia de ocupaciones del mismo grupo 5 en otras ramas de actividad, para las que la media salarial es de 9,7€/hora. Esta retribución ajustada por la distinta capacidad adquisitiva entre países se eleva hasta los 9,44€/hora, por encima de los 9,12€/hora que se ofrece en la media de los 28 países de la Unión Europea.

SALARIO MEDIO POR HORA DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO 5 DE OCUPACIONES

FUENTE. Exceltur con datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014



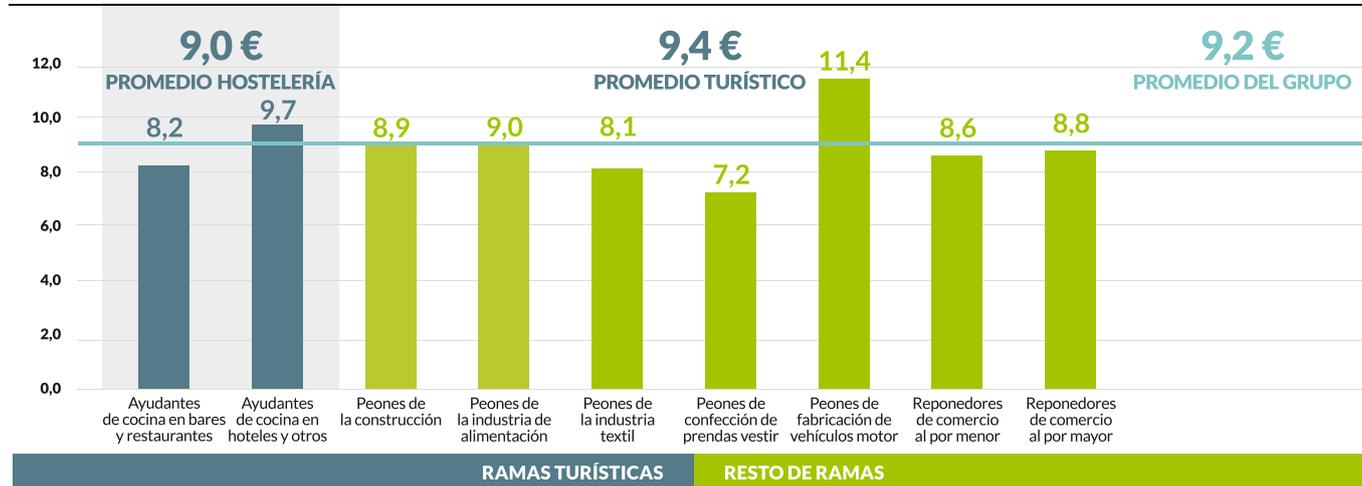
\* El grupo 5 incluye los subgrupos 51, 52, 54, 55, 56, 57 y 58. Los subgrupos 50 y 53 se excluyen al no encontrarse presentes en la muestra. El subgrupo 59, que se corresponde con los trabajadores de los servicios de protección y seguridad, se excluye del cálculo al considerarse que las habilidades requeridas para el desempeño de sus funciones no son comparables al resto del grupo.

<sup>2</sup> En este importe no están recogidas las propinas que suponen un complemento de la retribución salarial para los trabajadores de este Grupo con contacto directo con el turista.

> En las ocupaciones elementales de ayudantes de cocina (recogidos en el Grupo 9), el salario en hostelería es de 9,0€/hora, mientras el de la media de ese grupo para el resto de ocupaciones de otras actividades económicas es de 9,2€/hora.

#### SALARIO MEDIO POR HORA DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO 9 DE OCUPACIONES

FUENTE. Exceltur con datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014

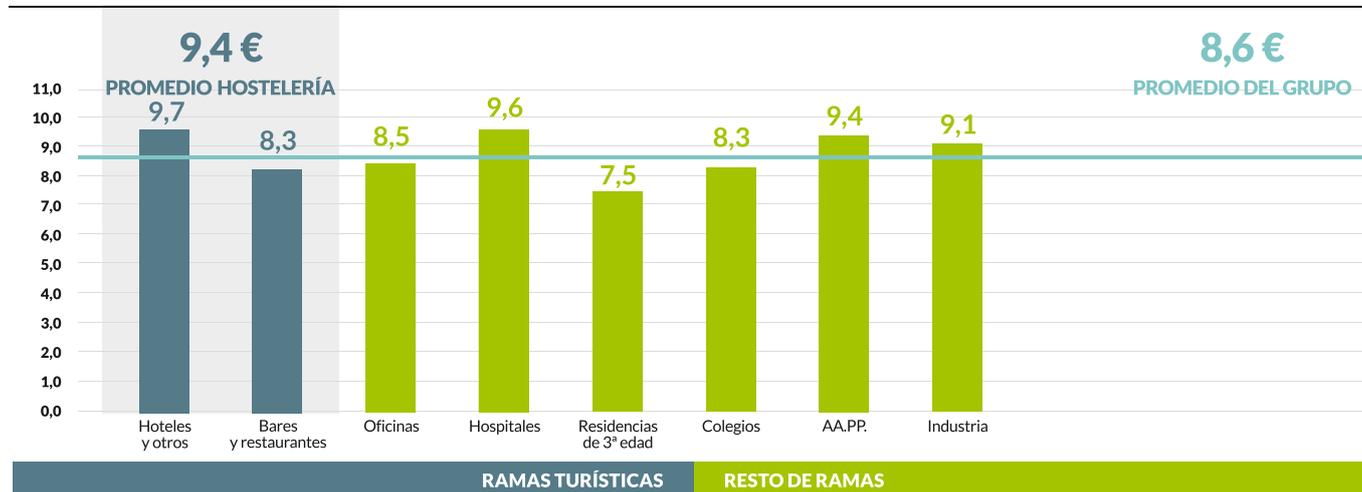


\* El grupo 9 incluye los subgrupos del 92 al 98, ambos incluidos. El subgrupo 91 carece de muestra en la encuesta.

> En el caso de los trabajadores de limpieza la media de salario hora<sup>3</sup> en las empresas de hostelería se situaba en los 9,4€, según la Encuesta de Estructura Salarial referida a 2014, por encima de la media ofrecida a este colectivo por el resto de sectores de actividad, cifrada en 8,6€.

#### SALARIO MEDIO POR HORA DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LIMPIEZA POR SUBSECTORES ECONÓMICOS

FUENTE. Exceltur con datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014



#### • Los hoteles ofrecen a los empleados en hostelería unas mejores condiciones salariales que la restauración.

Un camarero o cocinero percibe por hora un 20,0% más en un hotel (10,8 €/hora) que en un bar o un restaurante (9,0€/hora<sup>4</sup>), un auxiliar de cocina un 18,3% más en una empresa de alojamiento (9,7 €/hora) que en una de restauración (8,2€/hora) y el personal de limpieza un 16,9% más (9,7 €/hora en un hotel y 8,3 €/hora en un restaurante).

<sup>3</sup> Al igual que en el resto de ocupaciones se incluyen todos los complementos y gratificaciones salariales percibidos por el trabajador.

<sup>4</sup> El salario medio por hora está calculado a partir de la información recogida por la Encuesta de Estructura Salarial que incluye todos los pagos satisfechos al trabajador por su trabajo. En la medida que es la empresa quién responde la encuesta no es posible determinar si en este importe están recogidos pagos no declarados fiscalmente.

## SALARIO MEDIO POR HORA DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS EN HOTELES VS EN RESTAURACIÓN

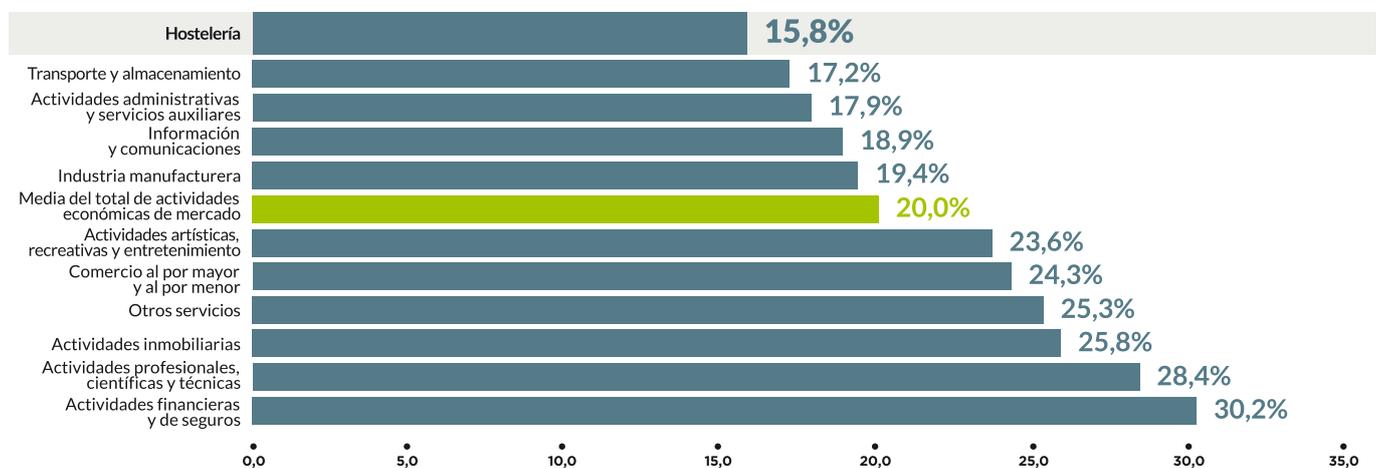
FUENTE. Exceltur a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (2014)



- **Las condiciones salariales son mejores cuanto mayor es el tamaño de la empresa.** Un camarero o un cocinero cobra un 32% más en un hotel perteneciente a una gran empresa que en una microempresa de menos de 10 trabajadores. En el caso de los trabajadores de las agencias de viajes, la diferencia entre las personas que trabajan en las grandes redes es un 26% superior a los que trabajan en las pequeñas agencias de menos de 10 trabajadores. En los puestos de base, sin embargo, las diferencias se reducen notablemente. Las mejores condiciones salariales se ven complementadas con mayores oportunidades de desarrollo profesional al existir, en general, planes de carrera.
- **La brecha salarial entre hombres y mujeres en las ramas turísticas (hostelería y transporte) es la más baja entre las actividades de mercado de la economía española.**

## BRECHA SALARIAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA DE MERCADO

FUENTE. Exceltur a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (2014)



## 3.4. El sector turístico ofrece una positiva experiencia laboral

Los trabajadores de las ramas turísticas valoran positivamente **su experiencia laboral gracias al disfrute de elementos intangibles de su puesto de trabajo**: la interacción con el cliente y su reconocimiento, la movilidad geográfica, el alto grado de empleabilidad, el entorno agradable vinculado al disfrute del ocio, variedad y dinamismo de las tareas, aprendizaje de idiomas, la capacidad de desarrollo de una carrera profesional basada en la experiencia y la existencia de beneficios extrasalariales. Como resultado de ello, la mayor parte de los trabajadores del sector registran una valoración medio-alta de su realización profesional (18 de las 30 ocupaciones turísticas más representativas del sector presentan una valoración alta de su realización profesional, 10 un valor medio y tan sólo 2 un valor bajo), según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

## 4.

# ÁMBITOS DE MEJORA DE LAS PRÁCTICAS LABORALES EN EL SECTOR

**La mejora de la imagen como empleador del sector turístico ha de venir del trabajo en un conjunto de ámbitos donde el sector aún dispone de notables oportunidades de recorrido de avance.**

Del análisis de las prácticas laborales del conjunto de actividades y empresas del sector se identifican un conjunto de elementos en los que el sector debe trabajar con mayor intensidad y que se concentran en:

## 4.1. Avanzar en una mayor estabilidad del empleo

En algunos subsectores de la cadena de valor turística (principalmente la hostelería) y para ciertas tipologías empresariales de menor tamaño, existe un margen de mejora en la puesta en marcha de estrategias laborales que apuesten por incrementar la estabilidad en el empleo. La temporalidad y la parcialidad se concentran en la restauración (39,6% de contratos temporales y 38,2% de contratos a tiempo parcial, mientras en el alojamiento se sitúan en el 37,4% y 11,7% y en el transporte de viajeros desciende hasta el 20,1% y 9,5%, por debajo de la media española) y en las empresas de menor tamaño (en las grandes empresas la temporalidad es del 13,2% y en la microempresa del 30,1%).

Esta línea de mejora no debe ocultar que:



- 1 El uso de fórmulas contractuales a tiempo parcial y por un período temporal determinado forma parte de las necesidades del sector no solo en España sino en todo Europa por la fuerte variabilidad de la actividad (el 42,1% de los contratos temporales responden a necesidades eventuales por condiciones de la producción y otro 40,4% a la prestación de un determinado servicio).**



- 2 La temporalidad (24,7%) y la parcialidad (13,7%) caracteriza la realidad del mercado de trabajo español en su conjunto e incluso el turismo registra en el ámbito de la temporalidad niveles inferiores (35,2%) a otros grandes sectores de la economía española, como la construcción (42,8%) y la agricultura (61,6%).**



- 3 Para determinados colectivos el contrato a tiempo parcial es una forma de conciliar su actividad profesional con otras actividades (cuidar de familiares y/o estudiar) y así percibir una renta y mantener un contacto con el mundo laboral. A pesar de la traslación a la opinión pública de ser el turismo un sector que abusa del contrato a tiempo parcial y ofrece esta opción a personas que desean trabajar a tiempo completo, la información derivada del INE refleja que el 88,1% de los asalariados de las ramas turísticas que tiene un contrato a tiempo parcial no está buscando empleo para modificar su jornada de tiempo parcial a tiempo completo.**

## 4.2. Invertir en una mayor cualificación profesional en el personal de base

La mayor parte de puestos de trabajo relacionados con la actividad turística demanda una serie de conocimientos concretos, propios de la industria, que se adquieren en los ciclos de formación profesional de grado medio y/o cursos de formación continua y/o la propia experiencia de trabajo. **Invertir en formación no está siendo desarrollado con la intensidad suficiente, especialmente en las actividades relacionadas con la hostelería y en las empresas de menor**

**tamaño.** Según la Encuesta Anual Laboral de 2015, el 69,8% de las empresas de hostelería proporcionaban formación, por debajo de la media nacional situada en el 77,3% y del resto de actividades relacionadas con el turismo, como el transporte 81,2% y las actividades de ocio (75,6%). Esta realidad igualmente se evidencia en el gap observado entre el porcentaje que representan los asalariados de la hostelería (10,6%) y la ratio de su participación (7,3%) en los cursos de formación impulsados por la Fundación Estatal para el Empleo.

### 4.3. Fijar las condiciones laborales de la externalización de actividades en el marco de la negociación colectiva

La reciente externalización de las camareras de piso y los empleados de limpieza en algunos hoteles, principalmente urbanos, subcontratando a empresas multiservicios, ha tenido una contestación por parte de los trabajadores, con una **notable repercusión pública y daño reputacional al conjunto del sector.** Se trata, en general, de condiciones pactadas en los convenios colectivos de las empresas multiservicios sin que hayan participado las organizaciones sindicales y empresariales de la hostelería.

No obstante, la realidad de la externalización en estas condiciones está menos extendida de lo que pueda derivarse de las lecturas que se han trasladado a la opinión pública. Concretamente;

- **El colectivo de las camareras de piso y de limpieza supone alrededor de 50.000 personas en España, el 20% del total de la Hostelería española.**
- **Derivado de la situación de los convenios provinciales de hostelería, del total de este colectivo, las que pudieran estar externalizadas y regidas por convenios de limpieza y no de la hostelería, estaría entorno a las 6.400 personas, que supone el 2,4% del empleo que genera la hostelería y el 0,3% del empleo del conjunto del sector turístico español.**

#### PORCENTAJE DE CAMARERAS DE PISO DE LOS HOTELES EN FUNCIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA EXTERNALIZACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

FUENTE. Exceltur a partir del análisis de los convenios colectivos y los datos de la EOH (INE)



- **El personal que se externaliza sujeto a las condiciones de los convenios de limpieza está cobrando el mismo salario que perciben los trabajadores que limpian oficinas, hospitales, naves industriales, gimnasios o residencias para la tercera edad;** salarios que han sido definidos y pactados por los agentes sociales en el marco de la negociación colectiva
- **En este contexto, es oportuno que las condiciones de la externalización de este personal de la hostelería se diriman en el marco de la negociación colectiva,** de forma que puedan acordarse entre los representantes empresariales y sindicales y, de esta forma, eliminar la conflictividad que está afectando la imagen del conjunto del sector turístico español.

# 5.

## RECOMENDACIONES

**Los retos competitivos del sector en el ámbito del empleo pasan inexcusablemente por apostar por una mayor cualificación del personal y poner en valor los atributos positivos de las ocupaciones turísticas, a la vez que generar un marco de mayor flexiseguridad que integre la necesaria capacidad de gestionar la variabilidad de la demanda, la mejora de la productividad y el control de costes con una mayor estabilidad en el empleo, que promueva una mejora en la imagen del sector frente a la sociedad.**

Desde este diagnóstico general derivado del análisis recogido en los capítulos anteriores, se plantean las siguientes recomendaciones estructuradas en tres grandes ámbitos prioritarios:

### 1

## IMPULSO DE UN MARCO JURÍDICO LABORAL QUE PROMUEVA LA FLEXISEGURIDAD

### 1. MANTENIMIENTO DEL ACTUAL MARCO JURÍDICO LABORAL

**La apuesta por mecanismos de flexibilidad interna introducida por la Reforma Laboral del año 2012 ha sido clave para la capacidad de generación de empleo del sector y la gestión del ajuste del empleo.**

Es relevante recordar la relevancia para el sector de algunas de las medidas más importantes introducidas, que consideramos clave su mantenimiento en el futuro para preservar la capacidad de generación de empleo del sector. Las más necesarias se resumen en:

- **Favorecimiento de la flexibilidad interna de las empresas** en la organización del trabajo y especialmente: la distribución irregular del 10% de la jornada de trabajo, la desaparición de las categorías profesionales, las actuaciones (EREs suspensivos) para adecuar las condiciones de empleo a las oscilaciones de la demanda, y facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo a la competitividad de la empresa permitiendo el descuelgue del convenio colectivo y dotando al convenio de empresa prioridad respecto al convenio sectorial.
- **Impulso del contrato a tiempo parcial** por su capacidad para responder a las necesidades de la actividad y su potencial para favorecer la incorporación al mercado laboral de colectivos determinados que necesitan compatibilizar su vida laboral y personal. Para ello es clave que la oferta se adapte a los perfiles de los demandantes de empleo (personas con necesidad de conciliar) y se adapte a las preferencias del empleado hacia jornadas parciales.
- **Refuerzo del contrato para formación y aprendizaje** de cara a promover y facilitar su uso entre las compañías turísticas y fomentar a su vez la formación, bajo sistemas basados en el modelo dual.

## 2. IMPULSO DEL CONTRATO FIJO - DISCONTINUO

**Como la mejor vía para dotar de flexibilidad al sistema y establecer un modelo de relación laboral “permanente” clave para la formación y estabilidad de los profesionales.**

En la actualidad su uso es limitado por cuestiones que afectan a su diseño jurídico y a su grado de conocimiento por parte de los empresarios, y muy especialmente de las pymes. De cara a promover un mayor uso del mismo se propone:

- **Incorporar en los convenios colectivos del sector una definición de temporada más flexible**, que promueva un mayor uso de estos contratos. .
- **Hacer una campaña de divulgación y conocimiento de sus características y beneficios de su utilización en favor de su extensión a todos los integrantes del sector.**

## 3. MAYOR IMPLICACIÓN GUBERNAMENTAL EN LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS QUE MEJOREN LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

En relación con esta línea de trabajo proponemos:

- **Ampliar el Programa de Vacaciones del IMSERSO** con un mayor número de plazas y una notable mejora en el precio.
- **Valorar incentivos en impuestos locales** (principalmente IBI) y **cotizaciones a la seguridad social** a las empresas que extiendan los contratos en los meses de temporada baja.
- **Impulsar la apuesta por la inversión en productos desestacionalizadores** (turismo de negocios y MICE, entrenamiento deportivo, cicloturismo...), que generen actividad en temporada baja, a la vez que en la renovación de la oferta en destinos maduros, con un efecto multiplicación de generación de empleo en la construcción.

## 2

## FOMENTO DE LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

**La competitividad del sector y su reconocimiento social pasa por una fuerte apuesta por la cualificación específica asociada a cada ocupación vinculada a las actividades turísticas y muy especialmente en el personal de base.**

Para ello es necesario poner en valor las profesiones turísticas, adecuar los sistemas de formación a las necesidades de las empresas y gestionar el sistema con el propósito de que la formación sea ejecutada. Sin ánimo de ser exhaustivos, las líneas de trabajo debieran dirigirse principalmente a:

- **Prestigiar las ocupaciones del sector** a partir de acciones de su revalorización frente a la sociedad, a través de campañas de comunicación.
- **Potenciar los servicios de orientación académica** para exponer las características y potencial de las ocupaciones turísticas.
- **Difundir la amplia oferta formativa existente** y los incentivos para su aprovechamiento e implantación en la empresa entre las pymes.



- **Crear un punto de encuentro permanente de los profesionales de formación en el sector**, en el que se debatan los temas relacionados con la formación.
- **Fomentar los programas de estudiantes en prácticas empresariales**, mediante convenios de colaboración con las instituciones educativas.
- **Impulsar la planificación de la formación en la empresa** para adecuarla a las puntas de actividad y facilitar la respuesta de las escuelas de formación y la difusión de sistemas de formación semipresencial y on-line.
- **Desarrollar un currículum nacional para la industria**, en el que se definan las competencias requeridas, así como la especificación de estándares de formación.

### 3 IMPULSO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS PYMES

**El diagnóstico del estudio ha identificado una clara oportunidad entre las pymes relacionadas con el sector y, muy especialmente, las incluidas en la restauración para impulsar una mayor profesionalización de la gestión de recursos humanos.**

Ello pasa por:

- **Fomentar los cursos sobre gestión del capital humano y modelos de políticas de recursos humanos**, documentados con contenido mínimo y estándar sobre cómo gestionar de manera eficaz la selección, formación y desarrollo, etc., e impulsar desde las administraciones públicas un asesoramiento que les ayuden a implantar unos mínimos procesos de gestión laboral y de recursos humanos.
- **Paliar la economía sumergida y las prácticas laborales irregulares**, a través del impulso de un código ético de conducta laboral promovido por las asociaciones sectoriales y un mayor control por parte de las administraciones públicas, dotando de mayores recursos a la Inspección de Trabajo.
- **Reforzar la promoción de certificados de calidad en las empresas**, con el fin de contribuir de esta manera a una mayor profesionalización y garantía sobre la calidad del servicio y también sobre la calidad del empleo.

EXCELTUR, Alianza para la Excelencia turística, representa la unión de un importante número de los principales grupos y empresas turísticas representados a nivel de sus máximos ejecutivos, para elevar el reconocimiento socio-económico del turismo como primera industria del país y ayudar a la mejora de la competitividad de las empresas turísticas españolas.

Las empresas que integran EXCELTUR son:

AIR NOSTRUM, LAM  
AMADEUS IT GOUP  
AMERICAN EXPRESS DE ESPAÑA  
BALEARIA EUROLINEAS MARÍTIMAS  
BINTER CANARIAS  
EDREAMS ODIGEO  
EUROPCAR IB  
FACEBOOK ESPAÑA  
GLOBALIA  
GRUPO IBEROSTAR  
HOSPITEN  
HOTELBEDS GROUP  
HOTUSA HOTELS  
IBERIA LAE  
LORO PARQUE  
MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL  
NH HOTEL GROUP  
PALLADIUM HOTEL GROUP  
RENFE  
RIU HOTEL & RESORTS  
SENATOR HOTELS & RESORTS  
GRUPO MBD



Si desea información adicional, por favor, visite [www.exceltur.org](http://www.exceltur.org)

Copyright © Exceltur 2018. Todos los derechos reservados.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta publicación no puede ser total ni parcialmente reproducido, transmitido ni registrado por ningún sistema de recuperación de información, de ninguna forma ni a través de ningún medio o soporte, sin el previo consentimiento por escrito de los titulares del copyright. EXCELTUR no se hace responsable del uso que de esta información puedan hacer terceras personas. Nadie puede hacer uso de este material salvo autorización expresa por parte de EXCELTUR.