

Principales conclusiones del Estudio sobre el Empleo en el Sector Turístico Español

COMUNICADO DE PRENSA – Madrid, 25 de abril de 2018

Ante el cuestionamiento que sobre la calidad del empleo generado por el sector turístico español se ha venido haciendo en los últimos dos años, Exceltur presenta las conclusiones de un Estudio desarrollado a lo largo de 2017 con la información oficial disponible a 31 de diciembre.

Las conclusiones del **Estudio sobre el Empleo del Sector Turístico Español de EXCELTUR** pretende ofrecer un diagnóstico riguroso e integral del conjunto del sector, basado en información de fuentes oficiales, que analice y evalúe sus características, fortalezas y áreas de mejora, con el fin de identificar un conjunto de posibles medidas y recomendaciones, que contribuyan a mejorar la calidad del empleo y el posicionamiento reputacional del sector como buen empleador.

10 Principales conclusiones del Estudio

- Los salarios percibidos por los trabajadores de las ramas turísticas son competitivos, son superiores a los de otros sectores a igual nivel de cualificación y se sitúan por encima de la media europea.**
 - El salario medio por hora 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, por los 9,7€/hora del resto de sectores**, según la Encuesta de Estructura Salarial del INE.
 - 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.
 - Por el contrario, 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 inferior (29,1€/hora), al del resto de sectores (34,6€/hora)**.
- 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.** La hostelería registra con el 15,8% y el transporte con el 17,2% las menores diferencias entre el salario percibido por hombres y mujeres de todos los grandes sectores de la economía española, que se sitúa en el 20,0%, según la Encuesta de Estructura Salarial del INE.
- Los trabajadores de las ramas turísticas valoran positivamente su experiencia laboral** gracias a elementos intangibles (interacción con el cliente, entorno agradable, existencia de beneficios extrasalariales, movilidad geográfica, alto grado de empleabilidad...), **y presentan un elevado grado de realización personal** (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).
- 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% (de 2,1 millones en 2009 a 2,5 en 2016), mientras que en el resto de actividades económicas se ha reducido un -6,2% (de 17 millones en 2009 a 15,9 en 2016). La capacidad de creación de empleo no es solo directa, por cada 100 empleos directos el turismo genera 69 empleos adicionales en otros sectores, según el INE.
- El turismo es un sector integrador de los colectivos con dificultades de inserción laboral**, reflejado en unas mayores tasas de paro. 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.
6. **La externalización de una parte de las camareras de piso, sometidas al convenio de empresas de limpieza, ha generado un movimiento de contestación que ha trascendido a la opinión pública,** afectando la imagen del conjunto del sector. Sobre este particular es necesario manifestar que:
- 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.**
 - 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.
7. **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,** a pesar de la irregularidad de la demanda. Ello es especialmente necesario en el ámbito de la reducción de la temporalidad.
- **La temporalidad en el conjunto del sector turístico se sitúa en el 35,2%, según la EPA del INE, frente al 24,7% en el resto de la economía española,** concentrándose en la restauración (39,6%) y en alojamiento (37,4%), por encima de la hostelería europea (24%).
 - **La temporalidad procede de la irregularidad mensual, semanal y diaria de la demanda: la demanda en los hoteles españoles durante el mes de agosto es 3,2 veces superior a la que se produce en enero (en Baleares 48 veces superior) y el número de pasajeros aéreos es el doble en verano que en invierno. A pesar de estas cifras el ajuste en el empleo hotelero entre temporada alta y baja es de tan solo el 1,8 (el 22 en Baleares) y no hay ajuste a la baja en los trabajadores aéreos.**
8. **Los contratos a tiempo parcial se concentran en la restauración (38,2%, frente al alojamiento; 11,7% y el transporte 9,5%), se sitúan por debajo de la media europea y suponen mayoritariamente una fórmula de conciliación con la vida personal.** Los trabajadores con contratos a tiempo parcial en la hostelería española (27%) son inferiores a la media europea (33%), donde este contrato es un instrumento de conciliación para estudiantes o personas con cargas familiares. De hecho, **en el sector turístico español del total de personal con un contrato a tiempo parcial el 88,1% no está buscando empleo para modificar su jornada a tiempo completo,** según la EPA.
9. **El sector turístico, concentrado en la restauración, tiene una oportunidad de mejora en una mayor apuesta por la cualificación de su personal;** el 69,8% de las empresas de hostelería proporcionaban formación, por debajo de la media nacional situada en el 77,3%.
10. Buena parte de los rasgos que se achacan al conjunto del sector turístico, proceden de la realidad de la restauración, donde hay un predominio de pequeñas empresas y personal de base, que en muchos casos no están vinculados a la actividad turística. **La restauración da empleo a 1,2 millones de personas (el 46% del total del empleo del conjunto del sector turístico), mientras solo el 27% está directamente relacionado con el turismo,** según el INE. En esta misma línea, el 96,3% de sus empleados son trabajadores de base empleados en microempresas (el 95,7% tienen menos de 10 trabajadores), lo que condiciona las prácticas laborales

Recomendaciones para la atracción de talento y mejorar la imagen del sector turístico como empleador

Desde EXCELTUR estamos convencidos que **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 que tienen la mayor parte de las ocupaciones turísticas para atraer un mayor talento y generar una mejora en la imagen del sector frente a la sociedad.** Para ello consideramos crucial, seguir avanzando en 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

Consecuente con estos objetivos y derivado de las conclusiones del estudio consideramos clave trabajar en los siguientes ámbitos:

1. **Impulso de un marco jurídico laboral que promueva la flexiseguridad**, basado en:
 - a. **Mantenimiento del actual marco jurídico laboral derivado de la reforma laboral**, basado en favorecer la flexibilidad interna de las empresas, impulso del contrato a tiempo parcial y refuerzo del contrato para formación y aprendizaje.
 - b. **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.
 - c. **Mayor implicación gubernamental en la concesión de incentivos que mejoren la estabilidad del empleo** en temporada baja, ampliar el Programa de Vacaciones del IMSERSO, Impulsar la apuesta por la inversión en productos desestacionalizadores e incentivos para los que abran en temporada baja.
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, lo que supone incrementar el esfuerzo en formación.
3. **Impulso de la profesionalización de la gestión de los recursos humanos en las pymes, fomentando cursos sobre gestión del capital humano, persiguiendo la economía sumergida y las prácticas laborales irregulares y reforzando la promoción de certificados de calidad en las empresas.**

(El Estudio completo se puede descargar en www.exceltur.org)