



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



# Análisis de la influencia de los contratos temporales en el mercado laboral del sector turístico en España

---

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Universitat Politècnica de València

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Curso 2016-2017

---

**Autora:** Katherine Lisbeth Lugmaña Sánchez

**Director:** Carlos Vicente García Gallego



## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
1.1. RESUMEN .....	7
1.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO FINAL DE GRADO .....	8
1.3. METODOLOGÍA .....	9
<b>CAPÍTULO 2: SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR TURÍSTICO .....</b>	<b>11</b>
2.1. ESTRUCTURA MACROECONÓMICA .....	13
2.2. SECTOR DEL TURISMO EN ESPAÑA .....	22
2.2.1. Principales rasgos definitorios .....	22
2.2.2. Turismo en cifras .....	23
2.2.2.1. Movimientos turísticos en fronteras .....	23
2.2.2.2. Principales mercados emisores .....	25
2.2.2.3. Principales destinos turísticos.....	27
2.2.2.4. Establecimientos.....	29
2.2.2.5. Indicadores de rentabilidad .....	30
2.2.3. Factores condicionantes sobre sector.....	35
2.2.3.1. Globalización.....	35
2.2.3.2. Nuevas tecnologías .....	37
2.2.3.3. Estacionalidad .....	38
2.2.3.4. Economía colaborativa .....	39
2.3. MERCADO LABORAL.....	41
2.3.1. Población ocupada. Empleo por sector de actividad. ....	41
2.3.2. Población ocupada por tipo de jornada y tipo de contrato .....	49
2.3.3. Tasa de actividad .....	52
2.3.4. Población desempleada .....	54
2.3.5. Contratos registrados por tipología .....	57
2.3.6. Características del mercado de trabajo.....	61
2.4. CONCLUSIONES SOBRE SECTOR TURÍSTICO EN ESPAÑA.....	62
<b>CAPÍTULO 3: MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>64</b>
3.1. PRINCIPALES REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA .....	66
3.1.1. Reforma de 2006.....	66
3.1.1.1. Reducción de costes empresariales .....	67
3.1.1.2. Encadenamiento de contratos temporales .....	68
3.1.1.3. Fomento de la contratación indefinida.....	69
3.1.1.4. Mejora en la protección por desempleo .....	69
3.1.1.5. Nuevas bonificaciones a la contratación indefinida .....	70
3.1.1.6. Conclusiones .....	71



3.1.2. Reforma de 2010.....	72
3.1.2.1. Reducción de la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.....	73
3.1.2.2. Favorecimiento de la flexibilidad interna en las empresas y reducción de la jornada laboral como instrumento de ajuste temporal del empleo.....	79
3.1.2.3. Favorecimiento del empleo de jóvenes y personas desempleadas.....	81
3.1.2.4. Mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de empresas de trabajo temporal...	81
3.1.2.5. Fomento de la igualdad entre hombre y mujeres .....	82
3.1.2.6. Conclusiones.....	83
3.1.3. Reforma de 2011.....	84
3.1.3.1. Fomento de la contratación estable .....	84
3.1.3.2. Contrato para la formación y el aprendizaje.....	85
3.1.3.3. Conclusiones.....	86
3.1.4. Reforma de 2012.....	86
3.1.4.1. Despidos .....	87
3.1.4.2. Flexibilidad laboral: modificación de condiciones individuales y colectivas.....	91
3.1.4.3. Convenio colectivo.....	93
3.1.4.4. Contratación de trabajadores.....	94
3.1.4.5. Conclusiones.....	94
3.2. RESULTADOS .....	96
3.3. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS .....	100
3.2.2. Contratos de duración determinada .....	101
3.2.3. Contratos de trabajo a tiempo parcial .....	102
3.2.3.1. Contrato de trabajo a tiempo parcial común .....	102
3.2.3.1. Contrato de trabajo fijos – discontinuos.....	106
<b>CAPÍTULO 4: PROPUESTAS DE MEJORA .....</b>	<b>109</b>
4.1. MEJORAS ECONÓMICAS DEL SECTOR .....	110
4.2. MEJORAS LEGALES O NORMATIVAS.....	121
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....</b>	<b>127</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>133</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. EVOLUCIÓN DEL ENDEUDAMIENTO DEL ESTADO (EN % DEL PIB) EN ESPAÑA. 2013-2017.....	15
TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR TAMAÑO EN ESPAÑA 2015.....	20
TABLA 3. EVOLUCIÓN MOVIMIENTOS TURÍSTICOS EN FRONTERAS EN ESPAÑA 2008-2015.....	24
TABLA 4. PARTICIPACIÓN MEDIA DE CADA COMUNIDAD SOBRE EL TOTAL DE TURISTAS INTERNACIONALES. 2015.....	27
TABLA 5. NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS POR TIPO. 2008-2015.....	29
TABLA 6. VARIACIÓN DE TARIFA MEDIA DIARIA (ADR) A NIVEL NACIONAL. 2015/2008.....	32
TABLA 7. ESTABLECIMIENTOS, PLAZAS, GRADOS DE OCUPACIÓN A NIVEL NACIONAL. 2008-2015.....	34
TABLA 8. POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO. 2008 – 2016 . MILES PERSONAS. ....	42
TABLA 9. POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR ECONÓMICO. 2008 – 2016. MILES PERSONAS. ....	43
TABLA 10. POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR ECONÓMICO Y SEXO. 2008 – 2016. MILES PERSONAS. ....	44
TABLA 11. ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS DEL SECTOR TURÍSTICO. 2009-2016.....	45
TABLA 12. OCUPADOS DEL SECTOR TURÍSTICO POR RAMAS DE ACTIVIDAD (%). 2008-2016.....	46
TABLA 13. OCUPADOS POR FORMACIÓN DEL SECTOR TURÍSTICO. 2009-2016.....	47
TABLA 14. OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA 2008 - 2016. MILES DE PERSONAS.....	49
TABLA 15. POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (%). 2008 - 2016.....	50
TABLA 16. OCUPADOS POR CUENTA PROPIA O AJENA. 2008-2016. MILES PERSONAS.....	50
TABLA 17. OCUPADOS POR CUENTA PROPIA O AJENA EN EL SECTOR TURÍSTICO (%). 2009-2016.....	51
TABLA 18. ASALARIADOS EN TURISMO POR TIPO DE JORNADA LABORAL (%). 2009-2016.....	52
TABLA 19. TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO (%). 2008 - 2016.....	53
TABLA 20. POBLACIÓN DESEMPLEADA POR SEXO. 2007 – 2016. MILES PERSONAS.....	54
TABLA 21. TASA DE PARO POR SEXO (%). 2007 - 2016.....	55
TABLA 22. POBLACIÓN DESEMPLEADA POR GRUPO DE EDAD. 2008-2016. MILES PERSONAS.....	56
TABLA 23. PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD POR TAMAÑO DE EMPRESAS 2015 (%). ....	59
TABLA 24. PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD POR ACTIVIDAD ECONÓMICA 2015 (%). ....	60
TABLA 25. ASALARIADOS CON CONTRATO INDEFINIDO Y CONTRATO TEMPORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO. 2009-2016.....	60
TABLA 26. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. ....	101



## ÍNDICE DE GRÁFICA E ILUSTRACIONES

GRÁFICA 1. EVOLUCIÓN DEL PIB EN ESPAÑA 2008-2017.....	14
GRÁFICA 2. EVOLUCIÓN DEL IPC EN ESPAÑA 2007-2016.....	17
GRÁFICA 3. EVOLUCIÓN DE LA BALANZA COMERCIAL DE ESPAÑA 2007-2016.....	18
GRÁFICA 4. ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SECTOR EN ESPAÑA DURANTE 2016. VALOR AÑADIDO (EN % DEL PIB).....	20
GRÁFICA 5. EVOLUCIÓN INTERANUAL DE TURISTAS EN ESPAÑA 2008-2015.....	25
GRÁFICA 6. PORCENTAJE DE GASTO SOBRE EL TOTAL SEGÚN ORIGEN DEL TURISTA EN ESPAÑA. 2015.....	26
GRÁFICA 7. TARIFA MEDIA DIARIA (ADR) NACIONAL EN ESPAÑA. 2008-2015.....	31
GRÁFICA 8. NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS ABIERTOS ESTIMADOS. 2008-2015.....	33
GRÁFICA 9. PORCENTAJE DE OCUPADOS CON ESTUDIOS SECUNDARIOS Y SUPERIORES EN EL SECTOR TURÍSTICO, SECTOR SERVICIOS Y TOTAL NACIONAL (%). 2009-2016.....	48
GRÁFICA 10. PARADOS EN EL SECTOR TURÍSTICO, SECTOR SERVICIOS Y TOTAL NACIONAL. 2009-2016.....	57
GRÁFICA 11. CONTRATOS REGISTRADOS: TIPO DE CONTRATO. 2013 -2016.....	58
GRÁFICA 12. NÚMERO DE OCUPADOS Y TASA DE PARO. 2001-2016.....	96
GRÁFICA 13. NÚMERO OCUPADOS TEMPORALES Y TASA DE TEMPORALIDAD. 2002-2016.....	97
GRÁFICA 14. PORCENTAJE DE ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL Y DE ASALARIADOS CON CONTRATO INDEFINIDO. 2002-2016. .....	99
GRÁFICA 15. TIPO NOMINAL EN SOCIEDADES EN LA UNIÓN EUROPEA. 2016.....	115
ILUSTRACIÓN 1. MATRIZ DAFO.....	63



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



## CAPÍTULO 1

# INTRODUCCIÓN



## 1.1. RESUMEN

La importancia del turismo en España se refleja en las cifras del PIB, de modo que en 2015 aportó el 11,7% del PIB y generó el 16,2% del empleo en el país.

Se trata de un sector fuertemente marcado por la estacionalidad estival, los meses de julio y agosto son los de mayor ocupación a la vez que depende mucho de la coyuntura económica. Las épocas de crisis suelen ir acompañadas de una reducción en el consumo que, a su vez, repercute en el porcentaje de renta destinado al ocio, que de esta forma se ve disminuido.

Desde 2008, y aunque con fluctuaciones, el sector turístico sigue un crecimiento progresivo, consolidándose una afluencia anual de visitantes por encima de los cincuenta y cinco millones de turistas.

En este sentido durante el año 2015 el número de turistas que visitaron España ascendió a más de 68 millones, con lo que logra mantenerse como el tercer destino turístico solo por detrás de EEUU y Francia.

Los ingresos por turismo extranjero alcanzaron un volumen de 50.895 millones de euros en 2015, lo que significó un crecimiento del 3,84% respecto al año anterior, según la balanza de pagos difundida por el Banco de España.

Uno de los principales rasgos definitorios del modelo turístico español es su especialización en el segmento vacacional. Además, se trata de un sector con un fuerte componente estacional, es decir que tiene importancia sobre todo en verano. En este sentido, el número de afiliaciones en alta laboral se ha visto incrementado desde las 3.622.293 del año 2001 a las 5.030.086 de 2015



En los últimos años, el turismo está cambiando, tanto por las nuevas oportunidades que ofrece el comercio electrónico como por su progresivo aumento en términos de importancia en la economía mundial y en la nacional.

Estudiar las características de este sector, así como principales cifras de contratación laboral en nuestro país, su evolución y la influencia que han tenido las diferentes reformas laborales en los últimos años son los principales aspectos que van a ser tratados en el presente trabajo.

## 1.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO FINAL DE GRADO

Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, el objetivo principal de este trabajo final de grado consiste en determinar si de acuerdo con la situación económica del sector turístico en España y teniendo en cuenta la normativa aplicable en materia de contratación pueden proponerse algunas medidas que contribuyan a mejorar la situación descrita.

Para alcanzar este objetivo principal será necesario pasar previamente por una serie de objetivos parciales. Concretamente serían los siguientes:

1. Determinar la situación actual del sector turístico en España. Para ello se analizará los principales indicadores del mercado laboral, tratando de reflejar la relación existente entre dichos indicadores y la estructura económica del país.
2. Analizar el marco normativo Español en materia de contratación laboral. Para ello se realiza un estudio del marco normativo actual en materia de contratación, y de las sucesivas reformas laborales que se han llevado a cabo desde 2006.





### 1.3. METODOLOGÍA

Para la realización del presente Trabajo final de grado se han tenido en cuenta las competencias y conocimientos adquiridos durante el grado en Administración y Dirección de Empresas. En particular han sido especialmente útiles los de las asignaturas siguientes:

1. Para el capítulo 2 del TFG se han utilizado principalmente los conocimientos adquiridos en las asignaturas de Economía Española, Microeconomía I y II, las cuales han sido de utilidad para el estudio sobre la evolución y la situación actual del sector turístico en España.

2. Para el capítulo 3 la asignatura de Derecho laboral ha sido de especial importancia para el desarrollo del presente trabajo, a partir de ella se obtiene el conocimiento sobre el marco teórico de los contratos de trabajo y el proceso de analizar las leyes laborales.

Por otro lado, la realización de este estudio se lleva a cabo mediante un proceso metodológico que supone la combinación de metodologías de investigación tanto de tipo cuantitativo como cualitativo.

En cuanto a la Información cualitativa, se basa en dos vertientes, fundamentalmente:

- Informes de organismos especializados, en especial los de INE, Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, Instituto Tecnológico Hotelero (ITH), etc.
- Artículos de opinión en publicaciones especializadas, como la de Serrano, N. (2015). “El nuevo mapa del sector turístico”. Diario Expansión o “El repunte de la demanda nacional y la caída de países competidores, claves en el ascenso del turismo” El Mundo.



En lo que respecta a la Información cuantitativa, se han utilizado datos procedentes de institutos estadísticos de reconocida solvencia (INE, INEM, Seguridad Social, Instituto de Estudios Turísticos, Exceltur, Turespaña (Egatur y Familitur), Eurostat, etc.) que permiten realizar comparaciones a diferentes niveles. Estos datos se han utilizado especialmente en el presente trabajo final de grado al analizar tanto la estructura macroeconómica como los diferentes elementos que componen los movimientos de turistas como los mercados emisores.

Todo ello ha permitido realizar un análisis diferenciando por áreas geográficas dentro de España. De modo que en su elaboración se tienen en cuenta diversas fuentes, y representan una lectura fiable y sencilla de los datos más relevantes, que sirva como herramienta para conocer en profundidad el sector.

De este modo, todo lo que se plantea en este trabajo trata de analizar la temporalidad en el mercado de trabajo en España, específicamente se analiza el sector del turismo. Así, en primer lugar se presenta una conceptualización del sector y una contextualización de la situación de España y del sector, lo que da paso a sus características y factores que inciden sobre éste.

Se complementa todo ello, analizando los principales indicadores del mercado laboral, tratando de reflejar la relación existente entre dichos indicadores y la estructura económica del país. Todo ello se complementa con un estudio del marco normativo actual en materia de contratación, y de las sucesivas reformas laborales que se han llevado a cabo desde 2006. Para finalizar realizando una serie de propuestas de reforma del mercado laboral. Y, por último, con las conclusiones más relevantes.



## CAPÍTULO 2

# *SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR TURÍSTICO*



Este capítulo dedicado a la situación del sector turístico en España pretende proporcionar una imagen de todos aquellos elementos que conforman el entorno del sector del turismo en España. Así, primeramente, se analiza los componentes de la estructura económica más relevantes para el sector, destacando el PIB, IPC, comercio exterior y estructura empresarial, al considerarlos factores claves para la evolución y análisis del turismo.

A continuación se pasa a analizar el propio sector turístico en nuestro país, haciendo hincapié en sus principales rasgos definitorios, así como en las principales cifras del mismo. Destacan en este último aspecto los datos de movimientos turísticos en fronteras, principales mercados emisores y destinos turísticos, número de establecimientos y su tipología, o los indicadores de rentabilidad del sector hotelero.

Para completar esta imagen se examinan aquellos factores de índole directamente no económico que condicionan la evolución y situación del turismo en España, tales como la globalización, el uso de las nuevas tecnologías, la estacionalidad o la incidencia de la economía colaborativa. Todo ello, bien de manera general, o como característica propia del modelo español, lleva consigo unos nuevos tipos de demanda, y con ello modifica la oferta de servicios

Todo ello se pretende proporcionar una visión lo más aclaratoria posible sobre todos aquellos elementos que conforman el sector y su evolución en el tiempo.

Con toda esta información se obtiene una visión clara del sector turístico y con ello se posibilita conocer cuáles son los elementos más relevantes de éste y en cómo influyen sobre el mismo, a la vez que posibilitan determinar una serie de recomendaciones de mejora en un sector básico para la economía española.



## 2.1. ESTRUCTURA MACROECONÓMICA

En este apartado se analizará la estructura macroeconómica de España, y con ello sus principales componentes como son el Producto Interior Bruto (PIB), Índice de Precios al Consumo (IPC), comercio Exterior y el Marco empresarial.

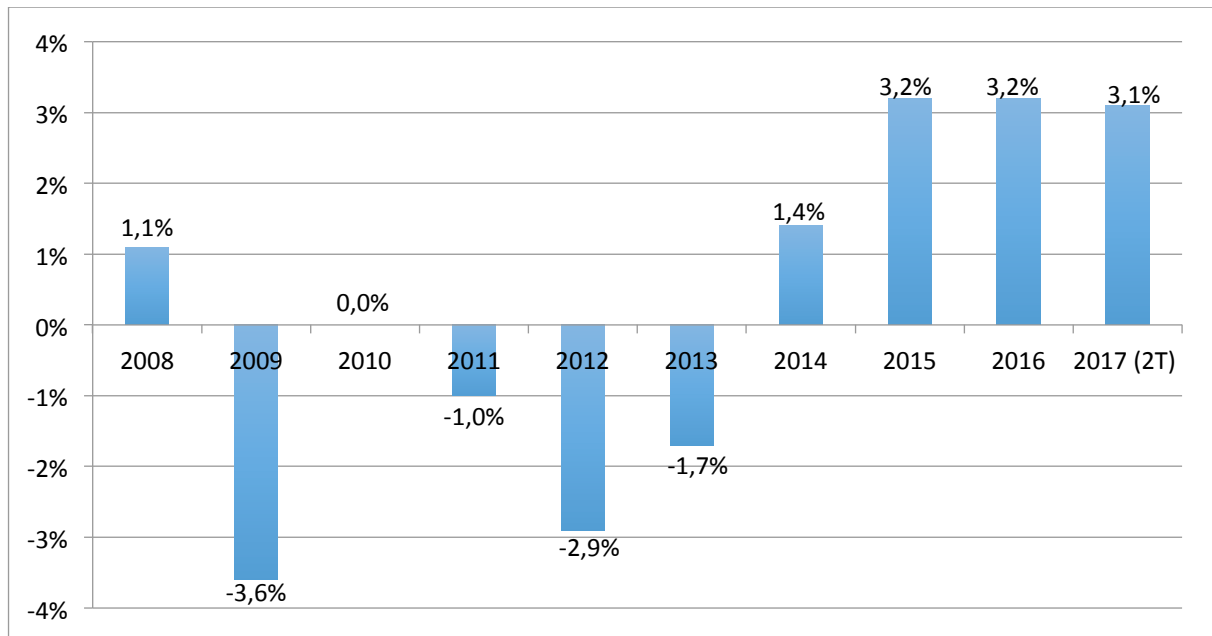
Se pretende con ello obtener una perspectiva global de la economía en nuestro país, y, con ello, se focalizan todos aquellos factores de tipo económico que afectan de alguna manera al sector turístico

### **Producto Interior Bruto (PIB)**

Se conoce como Producto Interior Bruto a la magnitud macroeconómica que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de demanda de un país (o una región) durante un periodo determinado de tiempo.

A continuación se incluye una Gráfica en la que aparece representada la evolución del PIB en España durante los años 2008 a 2017.

Gráfica 1. Evolución del PIB en España 2008-2017



Fuente: Banco de España 2017. Elaboración propia

En el caso de España, en la Gráfica 1 se puede observar como después de cinco años de recesión, el repunte iniciado en la segunda mitad de 2013 se reforzó en 2014, gracias a la demanda interna, la mejora de las condiciones financieras en los mercados y a los buenos resultados de las exportaciones. Esta mejora continua en 2015 y 2016 gracias a los bajos precios del petróleo, la deflación, la recuperación en Europa, la depreciación del euro y el crecimiento del consumo público, mientras que el consumo privado ha ralentizado su ascenso. Actualmente la variación interanual del PIB ha sido del 3,1%, 1 décima mayor que la del primer trimestre de 2017, que fue del 3%.

Por otro lado, con relación a la deuda pública, se puede observar en la Tabla 1 como ha superado el 100% del PIB en 2016, habiendo crecido de manera constante desde 2013, a pesar de las medidas de restricción del gasto llevadas a cabo.

Tabla 1. Evolución del endeudamiento del Estado (en % del PIB) en España. 2013-2017

ENDEUDAMIENTO DEL ESTADO (EN % DEL PIB). 2013 - 2017				
2013	2014	2015	2016	2017 (e)
93,7	99,3	99,3	100,1e	100,2

Fuente: Banco de España 2017. Nota: (e) Datos estimados. Elaboración propia.

Las perspectivas de crecimiento para España por parte del Fondo Monetario Internacional (FMI), prevén que el actual período expansivo de la economía española se prolongue en 2017 (Banco de España, 2016). Si bien, pese a esta recuperación se espera una ralentización en 2017 (2,2%), estiman que la actividad debería seguir siendo dinámica, en base a una mayor aportación al crecimiento del sector exterior, una persistencia de precios reducidos del petróleo y el tono expansivo de la política monetaria. Así, a pesar de las condiciones de mercado inciertas, que podrán fomentar la desaceleración de la demanda interna, la tendencia, por tanto, sigue siendo de crecimiento, si bien a un ritmo menor que el observado estos dos últimos años.

En este sentido, con relación a las inciertas condiciones del mercado, conviene recordar tal y como indica el Informe “Situación y perspectivas de la Economía Mundial 2017” de las Naciones Unidas, que la economía mundial se expandió un 2.2% en 2016, la menor tasa de crecimiento desde 2009, debido principalmente, tal y como se menciona, a un modesto nivel de la inversión, la disminución en el crecimiento del comercio internacional, el lento crecimiento de la productividad y los elevados niveles de deuda, junto con los bajos precios de las materias primas que han incidido negativamente sobre muchos países exportadores, mientras que los conflictos y las tensiones geopolíticas continúan afectando las perspectivas económicas en varias regiones.



## Índice de Precios al Consumo (IPC)

Otro de los factores económicos a tener en cuenta es la inflación. Cuando se habla de inflación en España se refiere al índice de precios al consumo (IPC), que se trata de una media estadística de la evolución del conjunto de precios de los bienes y servicios que consume la población en viviendas familiares en España, tal y como se define por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE).

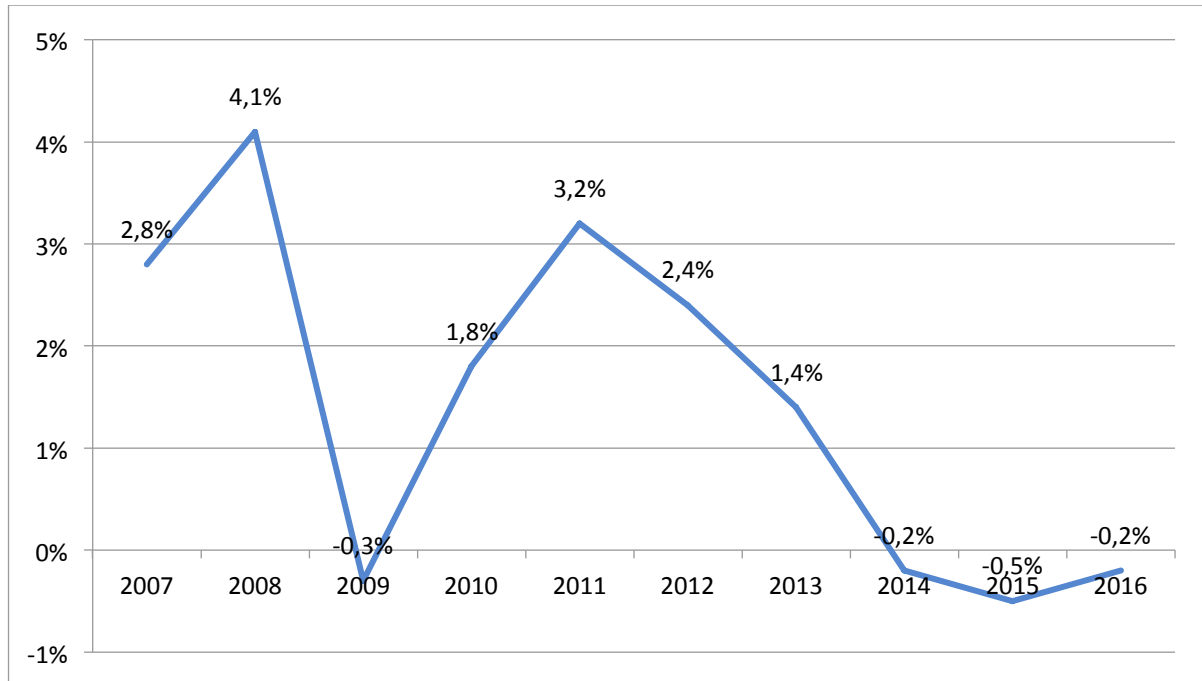
Si se analiza la evolución del IPC desde el año 2007, previo a la crisis económica se observa como el encarecimiento del petróleo y los alimentos provocaron incrementos importantes de los precios, sobre todo durante 2008. Sin embargo, la crisis económica, y, con ello, el fuerte freno del consumo privado, generaron una considerable contracción de la inflación en España en 2009, si bien vuelve a aumentar un 1,8% en 2010 y unos notables 3,2% y 2,4% a los años siguientes.

Así, en España a partir de 2014, apoyada en una senda bajista del precio del petróleo y la debilidad de la demanda interna, los precios al consumo se reducen año tras año, con tasas de inflación negativa para 2015 y 2016 del -0,5% y -0,2% respectivamente.

A modo de resumen se inserta a continuación una gráfica que representa lo dicho en los párrafos anteriores.



Gráfica 2. Evolución del IPC en España 2007-2016.



Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

## Comercio exterior

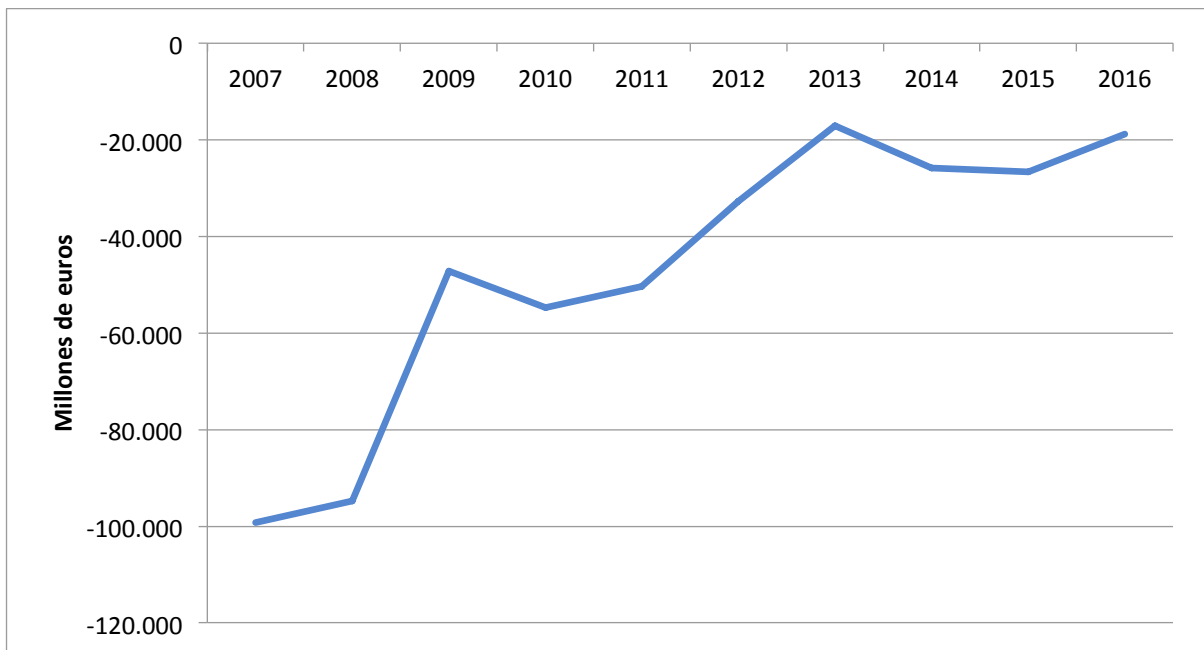
El comercio exterior se define como el intercambio de bienes o servicios existente entre dos o más naciones con el propósito de que cada uno pueda satisfacer sus necesidades de mercado tanto internas como externas. En el caso de España, este comercio representa una importante porcentaje de su PIB, y en un mundo cada vez más globalizado, este aspecto cobra cada vez mayor importancia, posibilitando una oportunidad excelente para reactivar la actividad económica.

Según datos de la Organización Mundial del Comercio (OMC), considerando la media entre los años 2012 – 2014, el comercio exterior supone más del 60% del PIB en España. Así las exportaciones españolas de mercancías crecieron en 2016 un 1,7% respecto al mismo periodo del año anterior y alcanzaron los 254.530 millones de euros, su máximo histórico.

Las importaciones disminuyeron un 0,4% hasta los 273.284 millones de euros. Como resultado, el déficit comercial del año alcanzó los 18.754 millones de euros, un 22,4% inferior al de 2015 y el segundo mejor saldo desde 1997, tras 2013. Las exportaciones españolas registraron mejor evolución que las del conjunto de la zona euro y la Unión Europea.

En la siguiente Gráfica 3 se puede observar como el déficit comercial ha disminuido en gran medida durante los últimos años, pasando de un déficit comercial 99.236,7 millones de euros en 2007 a 18.754 millones de euros en 2016, como consecuencia del descenso de las importaciones y al incremento de las exportaciones.

**Gráfica 3. Evolución de la Balanza Comercial de España 2007-2016.**



**Fuente: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad 2016. Elaboración propia.**

España tiene como principales socios a los países de la Unión Europea, con Francia a la cabeza. El país vecino es el primer destino de nuestras exportaciones, siendo los alimentos, vehículos, productos químicos y productos textiles, los productos de mayor demanda



francesa.

Así mismo, se han de destacar las buenas relaciones económicas, y comerciales, que España mantiene con los países del Magreb.

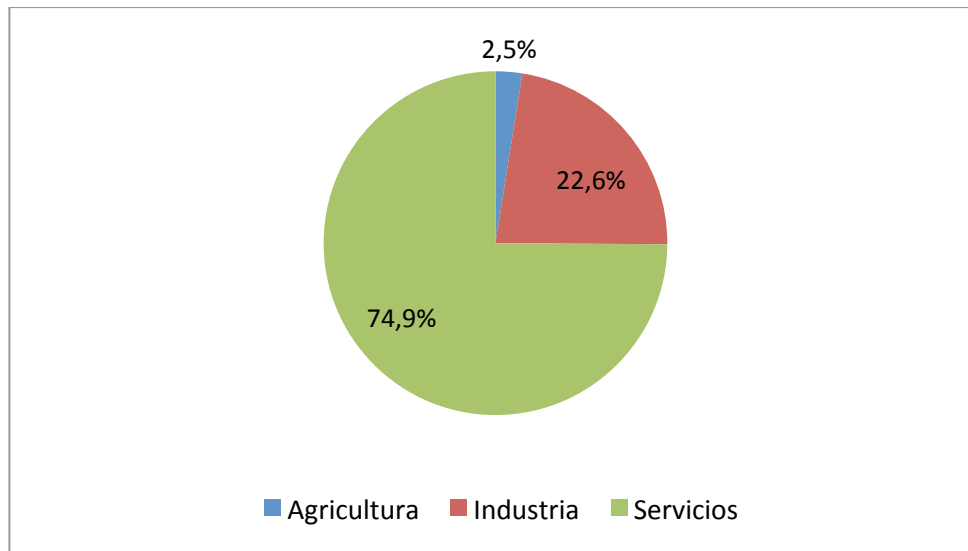
## **Marco Empresarial**

En el siguiente apartado se analiza el marco empresarial existente en España, como objeto de poder visualizar la composición y tipo del tejido empresarial, lo que de manera directa va a influir sobre el tipo de empleo existente en España

Tal y como se puede observar en la siguiente Gráfica 4, del porcentaje de participación de cada sector en la actividad económica, la agricultura aporta cerca del 2,5% al PIB español. La industria manufacturera, con un porcentaje del 22,4%, está dominada por el sector textil y el agroalimentario.

El sector terciario representa los dos tercios del PIB. Dentro de éste destaca el turismo como la mayor fuente de ingresos del país, que se ha convertido en el segundo destino turístico del mundo, estimulando así la exportación de bienes y servicios.

**Gráfica 4. Actividad económica por sector en España durante 2016. Valor Añadido (En % del PIB).**



Fuente: Banco de España 2017. Elaboración propia.

Además de los datos anteriores, también conviene destacar, en relación con el marco empresarial español, la distribución de las empresas que lo componen en función de su tamaño.

**Tabla 2. Distribución de empresas por tamaño en España 2015.**

Micro sin asalariados	Micro 1 - 9	Pequeñas 10- 49	Medianas 50 - 249	PYME 0 - 249	Grandes 250 y más
54,4	41,7	3,3	0,5	99,9	0,1

Fuente: INE 2015. Elaboración propia.

Del análisis de la tabla anterior se desprende que el tejido productivo español se basa mayoritariamente en las pequeñas y medianas empresas, las cuales suponen el 99,9% del total de empresas del país, si bien son las microempresas, aquellas con hasta nueve empleados y una facturación inferior a los 2 millones de euros, (tal y como se define por parte del Anexo I del Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión) las mayoritarias, con un 96,1%, seguidas a muy larga distancia por las pequeñas empresas, aquellas de hasta 49 empleados, con un 3,3% del total.



Un primer análisis del tejido empresarial español lleva a la conclusión de que el tamaño de las compañías es la consecuencia directa de tener una economía enfocada principalmente al sector servicios, donde dominan las sociedades de dimensiones muy reducidas. Este segmento de actividad, excluido el comercio, aglutina al 56,2% de las empresas. Sin embargo, los expertos creen que esta explicación no es suficiente a la hora de analizar las razones de la supremacía de la microempresa en España.

Factores culturales y económicos, entre los que cabe mencionar la escasa cultura emprendedora que sigue existiendo en España, el escaso porcentaje de gasto en I+D+i y la poca tradición de cooperación empresarial; además de factores financieros, como la excesiva dependencia de las pymes de la financiación bancaria, o factores institucionales explican el menor tamaño empresarial de las compañías en nuestro país.

Como conclusión general de este apartado a partir de los datos expuestos se puede señalar que España dispone de un modelo productivo que genera un desarrollo económico estructural basado en sectores sometidos a fenómenos estacionales, con baja generación de valor añadido e intensivo en mano de obra poco cualificada, lo que incide en su escasa remuneración, además de padecer prácticas preocupantes y habituales en muchas empresas que abusan de la contratación temporal.



## 2.2. SECTOR DEL TURISMO EN ESPAÑA

El sector del turismo en España es un sector fundamental para la economía española e incide positivamente tanto en el empleo como en la economía en general. Así mismo, cubre el déficit comercial y el déficit por cuenta corriente español.

En el siguiente apartado se van a indicar las principales características de este importante sector para la economía de España.

### 2.2.1. PRINCIPALES RASGOS DEFINITORIOS

Está conformado por sectores de naturaleza distinta con diferencias en los bienes y servicios que se producen y prestan. Coexistencia de diferentes modelos de negocio (pequeña empresa familiar, tradicional, grandes cadenas con diferentes fórmulas de gestión, franquicia, etc.)

Estructura empresarial con amplia mayoría de autónomos y pequeñas empresas, el 73,4% de las empresas tienen menos de 3 trabajadores, cobrando el negocio familiar una gran importancia, las cuales coexisten con grandes cadenas, fundamentalmente, en hoteles.

España es el tercer país en número de entradas y segundo en ingresos por turismo, según la OMT, solo por detrás de Estados Unidos.

España está especializada en un turismo de sol y playa, caracterizado por ser un turismo de masas, normalmente con un nivel medio-bajo de ingresos, muy dependiente del ciclo económico y muy sensible al factor precio. Sin embargo este modelo, tan exitoso hasta la fecha, empieza dar síntomas de agotamiento puesto que la principal ventaja competitiva del modelo, los precios, están dejando de serlo y aparecen nuevos competidores y más baratos como es el caso de Croacia.



Esto lo convierte en un sector con un fuerte componente estacional, es decir que tiene importancia sobre todo en verano, y concentrado geográficamente en las Islas y la costa del Mediterráneo. Los principales emisores de turismo a España son Reino Unido, Alemania y Francia.

Ante todas estas características, la mayor parte del empleo ofrecido es catalogado como “no cualificado”.

## 2.2.2. TURISMO EN CIFRAS

España es uno de los principales destinos turísticos a nivel mundial, de modo que se presenta en este apartado un análisis de las principales características de los flujos turísticos internacionales hacia España y del movimiento turístico de los españoles en el periodo 2001-2015, obtenidas a partir de la Encuesta de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur).

La encuesta de movimientos turísticos en fronteras (Frontur) es la operación estadística de la Subdirección General de Conocimiento y Estudios Turísticos que recoge datos relativos a la entrada en España de visitantes no residentes en España.

### 2.2.2.1. Movimientos turísticos en fronteras

A lo largo del periodo estudiado se produce en España un espectacular incremento del 19,27% en el número de turistas, pasando de los 57.192.014 en el año 2008 a los 68.215.225 del año 2015, tal y como se puede observar en la Tabla 3. A este resultado de 2008 le siguió la caída de 2009, año en el que visitaron España un total de 52.177.640 millones de turistas internacionales, cifra que resultó un 8,77% inferior a la registrada en 2008. Esto se ha traducido en aproximadamente 5 millones de turistas menos. Se trata del segundo año consecutivo en el que la serie de llegadas de Frontur presenta un retroceso.

A partir de este momento, 2009, se suceden los avances de 2010, 2011 y 2012 a las que se le unen los de 2013, 2014 y 2015.

**Tabla 3. Evolución movimientos turísticos en fronteras en España 2008-2015.**

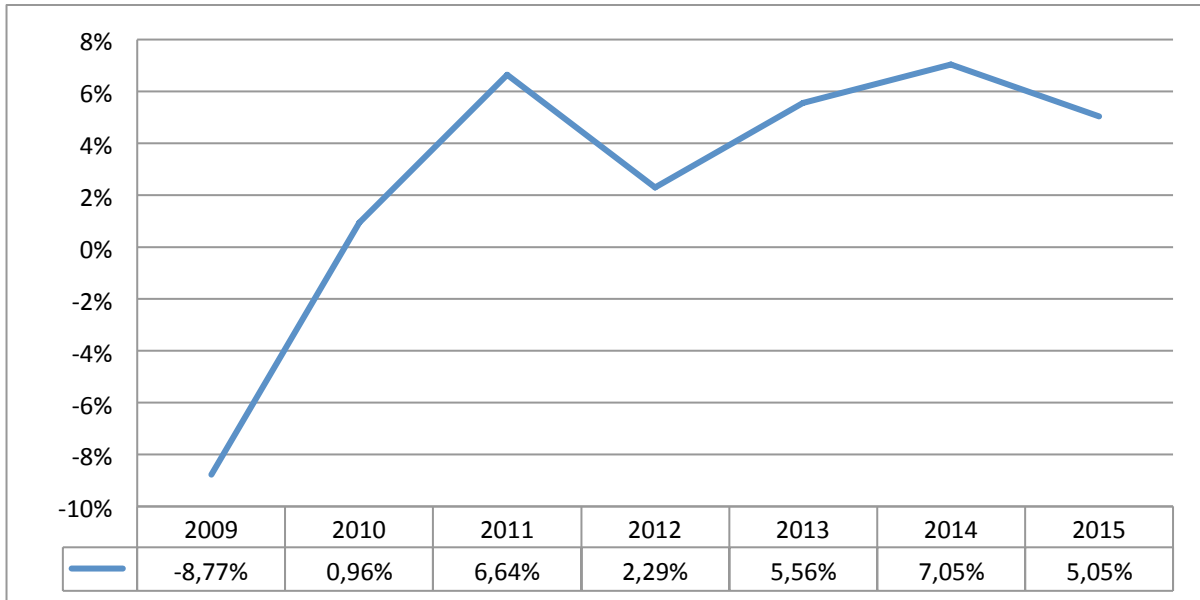
AÑO	VISITANTES EXTRANJEROS	TURISTAS	EXCURSIONISTAS
2008	97.669.791	57.192.014	40.477.777
2009	91.899.197	52.177.640	39.721.557
2010	93.744.178	52.676.973	41.067.205
2011	99.187.138	56.176.884	43.010.254
2012	98.128.079	57.464.496	40.663.583
2013	100.325.884	60.661.073	39.664.811
2014	107.144.475	64.938.944	42.205.530
2015	109.885.139	68.215.225	68.215.225

**Fuente: Fichas de coyuntura Anual. 2001 – 2015. Encuesta de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur).  
Elaboración propia.**

A continuación se incluye una gráfica en la que aparece representada la evolución interanual de turistas en España entre 2008 y 2015.



Gráfica 5. Evolución interanual de turistas en España 2008-2015.



Fuente: Fichas de coyuntura Anual. 2001 – 2015. Encuesta de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur).

Si el análisis se centra en los dos últimos años, se observa como en 2014 España fue visitada por más de 64 millones de turistas, cifra un 7,05% superior a la alcanzada en 2013, donde se dio un importante crecimiento del 5,56%. A su vez, en 2015 nuestro país resultó ser un potente imán para 68.215.225 de turistas extranjeros, un 5,05% más que en el mismo periodo de 2014, según la Encuesta de Movimientos Turísticos en Frontera (Frontur).

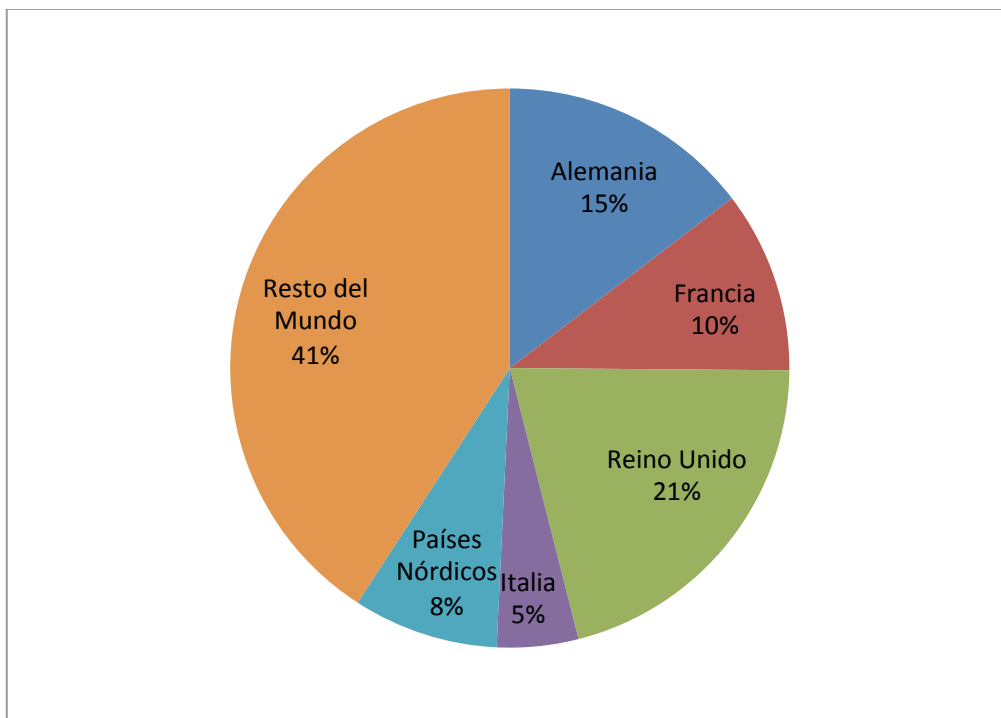
#### 2.2.2.2. Principales mercados emisores

Según los informes de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur) para el periodo 2001 - 2015 la mayor parte de los visitantes a nuestro país provienen de países europeos próximos como Reino Unido, Alemania, Francia o Italia. En este sentido, durante 2015 la llegada de turistas procedentes de Reino Unido y Francia aumentó un 4,5% y un 8,9%, respectivamente, si bien la de turistas alemanes se redujo un 1,2%.

El principal motivo de llegada de turistas durante 2015 fue el ocio, recreo y vacaciones con 58 millones, después por motivos de trabajo y otros motivos con 5 y 5,2 millones respectivamente.

Con relación al gasto total realizado por los turistas no residentes en España durante 2015 fue de 67.400 millones de euros, un 6,8% más que en el año anterior, tal y como se puede observar en la Gráfica 6. El país que más gastó fue el Reino Unido (14.057 millones de euros, lo que supone un incremento del 10,3% respecto a 2014), seguido de Alemania (con 9.837 millones y una reducción de casi el 2% respecto a 2014) y de Francia (con 7.074 millones y un incremento del 7,9%).

Gráfica 6. Porcentaje de gasto sobre el total según origen del turista en España. 2015



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

Lo que no está tan claro es si esta tendencia se va a consolidar en el futuro u obedece a un momento concreto. La crisis económica, que ha afectado sobre todo al turismo nacional, ha llevado al sector a realizar descuentos para atraer a más turistas extranjeros. Además,

España se está viendo muy beneficiada por la inestabilidad política en países como Egipto o, últimamente, Turquía, debido a la ola de atentados que ha sufrido durante este último año de acuerdo con Zoreda, vicepresidente de Exceltur (Uranga, 2016).

### 2.2.2.3. Principales destinos turísticos

En cuanto a los principales destinos turísticos nacionales es necesario destacar, en primer lugar, el elevado grado de concentración geográfica que tradicionalmente caracteriza el turismo extranjero con destino a España. El análisis conjunto de los principales destinos turísticos españoles y los principales mercados de origen de los turistas extranjeros permite observar algunos rasgos distintivos de cada comunidad autónoma.

Los turistas internacionales se concentran principalmente en las comunidades autónomas situadas en el litoral mediterráneo. El 91% del flujo recibido se dirigió a las seis comunidades consideradas como principales receptoras por este orden: Cataluña, Baleares, Canarias, Andalucía, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid., según se desprende de los datos obtenidos del Instituto de Estudios Turísticos (IET) para 2015.

A continuación se incluye una tabla en la que aparece representada la participación media de cada comunidad sobre el total de turistas internacionales en España para 2015.

**Tabla 4. Participación media de cada comunidad sobre el total de turistas internacionales. 2015.**

COMUNIDAD	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
Cataluña	24,17%
Balears, Illes	17,96%
Canarias	17,71%
Andalucía	14,39%
Comunidad Valenciana	9,55%
Madrid	7,17%
Castilla y León	1,97%



País Vasco	1,84%
Galicia	1,58%
Murcia	1,07%
Aragón	0,59%
Cantabria	0,55%
Navarra	0,35%
Asturias	0,34%
Extremadura	0,34%
Castilla La Mancha	0,33%
La Rioja	0,09%

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

La empresa Deloitte en su informe sobre las tendencias del turismo en 2016 analiza el crecimiento del sector por comunidades autónomas. Según este informe, los turistas siguen prefiriendo Catalunya, cuyos ingresos ascienden un 4,5% hasta los 15.813 millones de euros; Islas Canarias (sube un 3,3% y acumula 12.859 millones de euros; Illes Balears (11.012 millones de euros y 6,1% de aumento); y Andalucía (10.346 millones y un 10,7% de mejora). No obstante, Madrid (6.240 millones y ascenso del 13,9%), la Comunidad Valenciana (5.606 millones y 4,05%) y el resto de Comunidades Autónomas (5.577 y 13,3%) también mejoran.

Si bien todos los gastos totales mejoran, no todas las comunidades incrementan sus gastos medios. En este sentido entre los principales destinos la única que aumenta es Catalunya (957 euros y 11,95%) que compensa el estancamiento del resto de Comunidades (Comunidad Valenciana con 950 euros y +0,2%) así como los descensos en Andalucía (1.204 euros y -2,91%), Illes Balears (981 y -0,06%), Canarias (1.146 euros y -1,65%) y Madrid (1.180 y -14,90%). Sin embargo, el resto de Comunidades experimentaron un incremento global del 18,8% y un gasto medio de 886 euros.

#### 2.2.2.4. Establecimientos

Es un hecho que la hotelería española está muy atomizada, algo que en la mayoría de los casos se ve como una debilidad. Aproximadamente el 80% de los establecimientos son independientes o pertenecen a pequeñas cadenas. En este contexto, numerosas voces del sector vienen abogando por operaciones que conlleven mayor o menor grado de fusión. Se habla de la integración de los hoteles bajo el paraguas de alguna marca ya sea mediante contratos de gestión, alquiler, franquicia o comercialización; pero también de procesos de concentración entre hoteleras de mayor tamaño.

Numerosos profesionales afirman que la unión hace la fuerza y más en momentos de crisis. Es por tanto comprensible que en los últimos años los acuerdos entre empresas se hayan intensificado. Los expertos afirman que asistiremos a más, aunque son procesos lentos.

A continuación se incluye una tabla en la que aparece representada el número de establecimientos por tipología en España entre 2008 y 2015.

**Tabla 5. Número de establecimientos por tipo. 2008-2015**

Año	Hoteles		Campamentos turísticos		Apartamentos turísticos		Alojamientos de turismo rural	
	Establecimientos	Grado de ocupación (%)	Establecimientos	Grado de ocupación (%)	Establecimientos	Grado de ocupación (%)	Establecimientos	Grado de ocupación (%)
2015	14.626	57	759	38	122.152	40	15.384	17
2014	14.776	55	746	37	124.668	41	15.222	15
2013	14.821	53	752	36	123.449	39	15.046	13
2012	14.996	52	750	35	121.284	38	15.395	14
2011	14.997	53	738	37	119.979	39	15.035	15
2010	14.837	51	736	39	120.823	37	14.320	16



2009	14.824	49	741	37	124.419	36	13.886	17
2008	14.695	53	731	38	125.327	42	12.794	18

**Fuente: Fichas de coyuntura Anual. 2001 – 2015. Encuesta de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur).  
Elaboración propia.**

A lo largo del periodo estudiado, tal y como se observa en la Tabla 5, el número de establecimientos hoteleros que sufrió una importante reducción debido fundamentalmente a la crisis que afectó al sector turístico por los atentados del 11-S en USA., se incrementa año a año, si bien inicia una nueva reducción en 2013 que prosigue hasta 2015. Por el contrario el número de establecimientos de turismo rural ha aumentado pasado 12.794 en 2008 a 15.384 en 2015. Esto indica la tendencia creciente de un sector que comenzó a despuntar en 2008 y que desde entonces no ha parado de incrementarse. Lo que no ha cambiado ha sido Castilla y León y su imparable liderazgo. Es esta región con el 20,40% de las casas rurales nacionales la que encabeza el listado, seguido por Cataluña con el 13,20% y Andalucía con el 12,80% en 2016.

#### 2.2.2.5. Indicadores de rentabilidad

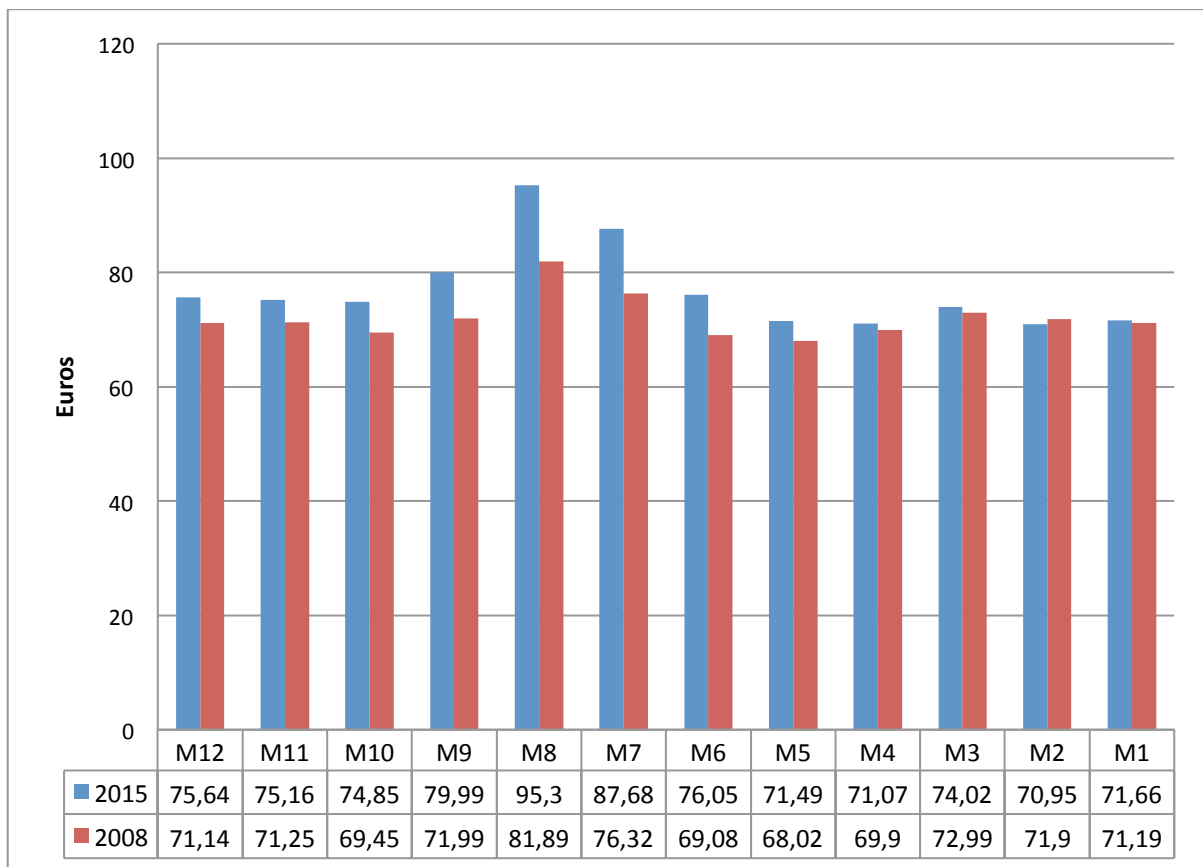
El ADR y el RevPAR conforman en el INE la operación estadística Indicadores de Rentabilidad de Sector Hotelero (IRSH) y la información necesaria para su elaboración se recoge a través de la Encuesta de Ocupación Hotelera (EOH).

El RevPAR es la forma de medir la efectividad de una estrategia comercial y de precios y lo cerca o lejos que estamos de alcanzar la rentabilidad en un hotel, ya que permite saber cuántas habitaciones se han ocupado y cuánto dinero se ha ganado por cada una de ellas, en un mes.

Con relación a la tarifa media diaria se puede observar en la Gráfica 7 como es máxima en los meses de julio y agosto, muy por encima de la tarifa media de 76,99€ y 72,09 de 2015 y

2008 respectivamente. En este sentido, los meses estivales presentan tarifas medias por encima de la media anual. De modo que a medida que los valores mínimos se alcanzan en los primeros meses del año, incrementándose a medida que avanza éste, para reducirse, sin llegar a alcanzar los valores de inicio de año, durante el último trimestre.

**Gráfica 7. Tarifa media diaria (ADR) nacional en España. 2008-2015**



**Fuente: Encuesta de ocupación hotelera. INE. 2015. Elaboración Propia.**

Por otro lado, se observa en la Tabla 6 como los incrementos de tarifa en este periodo se han producido con mayor intensidad en los meses más caros, los de mayor concentración de visitantes. Es decir, si bien la mayor demanda provocada en los meses estivales genera un incremento de precios superior a la media, ello no impide que se reduzca la estacionalidad.

**Tabla 6. Variación de tarifa media diaria (ADR) a nivel nacional. 2015/2008**

MES	Variación 2015/2008 (%)
M12	6,33%
M11	5,49%
M10	7,78%
M9	11,11%
M8	16,38%
M7	14,88%
M6	10,09%
M5	5,10%
M4	1,67%
M3	1,41%
M2	-1,32%
M1	0,66%
Media	6,79%

**Fuente: Encuesta de ocupación hotelera. INE. 2015. Elaboración Propia.**

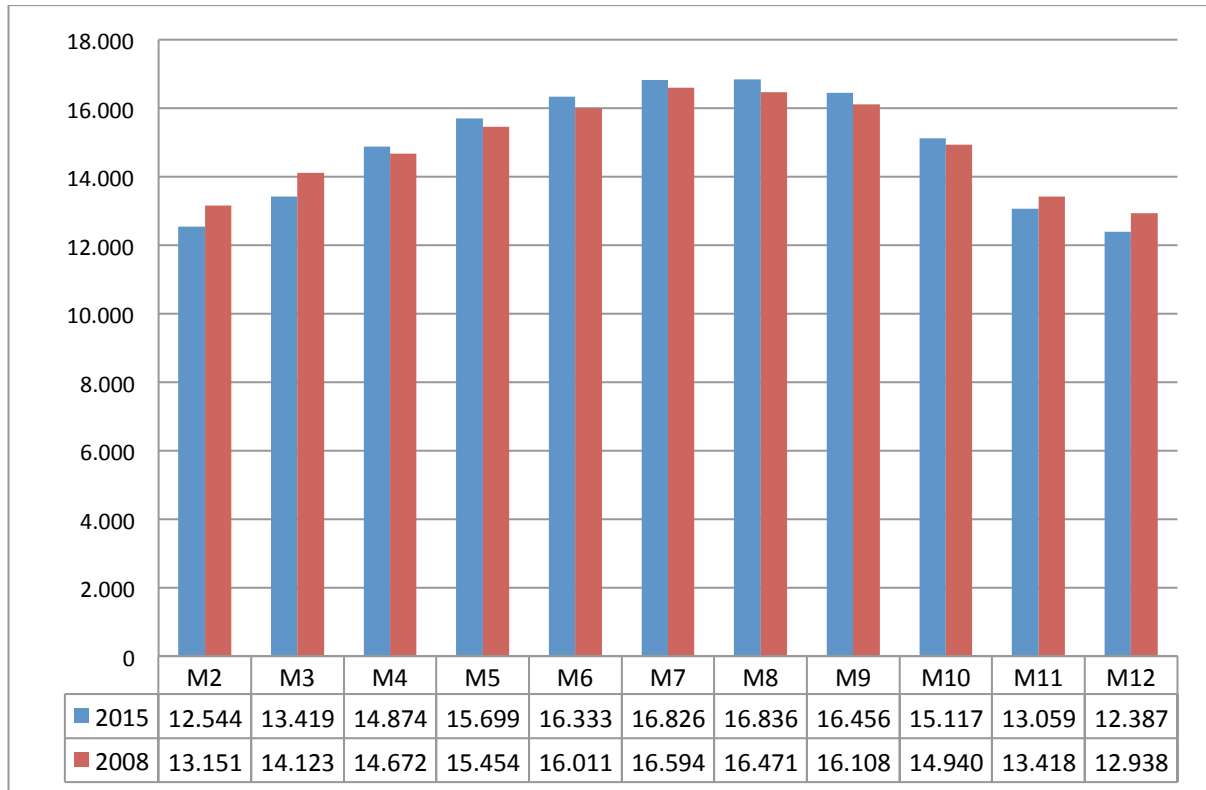
El grado de ocupación de los hoteles y el número de ellos abiertos cada mes es un claro indicador de su rentabilidad. En la Gráfica 8 se puede observar primeramente como el número de establecimientos, tal como se había señalado anteriormente, se ha ido reduciendo bien sea por procesos de concentración o por cierre de establecimientos

Así mismo, el número de establecimientos abiertos varía considerablemente a lo largo del año, de modo que la cifra es máxima durante los meses estivales, no existiendo una diferencia apreciable entre ambos periodos, lo que continúa incidiendo en la idea de estacionalidad.

A continuación se incluye un gráfico en la que aparece representada el número de establecimientos abiertos estimados en España entre 2008 y 2015. Y una tabla con dichos establecimientos diferenciados por plazas y grados de ocupación



**Gráfica 8. Número de establecimientos abiertos estimados. 2008-2015**



**Fuente: Encuesta de ocupación hotelera. INE. 2015. Elaboración Propia.**

Con relación al grado de ocupación, en la Tabla 7 se puede observar como las cifras de 2015 mejoran a las del año 2008, sobre todo en el último trimestre del año con incrementos que alcanzan los 8,15 puntos porcentuales en diciembre. Por el contrario, los tres primeros meses ven reducido el porcentaje de ocupación

**Tabla 7. Establecimientos, plazas, grados de ocupación a nivel nacional. 2008-2015**

2015	M12	M11	M10	M9	M8	M7	M6	M5	M4	M3	M2	M1
Número de establecimientos abiertos estimados	12.387	13.059	15.117	16.456	16.836	16.826	16.333	15.699	14.874	13.419	12.544	11.965
Número de plazas estimadas	1.078.627	1.117.625	1.561.666	1.746.018	1.773.799	1.771.085	1.737.502	1.656.270	1.424.718	1.232.722	1.125.523	1.054.367
Grado de ocupación por plazas (%)	44,5	46,92	57,01	65,36	76,33	68,79	60,07	53,84	53,15	48,21	45,59	40,51
2008	M12	M11	M10	M9	M8	M7	M6	M5	M4	M3	M2	M1
Número de establecimientos abiertos estimados	12.938	13.418	14.940	16.108	16.471	16.594	16.011	15.454	14.672	14.123	13.151	12.467
Número de plazas estimadas	1.053.171	1.091.004	1.435.031	1.592.304	1.615.249	1.610.652	1.574.649	1.510.277	1.295.767	1.209.216	1.085.770	1.012.176
Grado de ocupación por plazas (%)	36,35	41,65	49,59	60,28	71,87	66,07	57,43	52,94	49,28	50,7	46,82	40,28

**Fuente: Encuesta de ocupación hotelera. INE. 2015. Elaboración Propia**

De la Gráfica 8 y de la Tabla 7 se deduce que con relación al grado de ocupación, las cifras de 2015 mejoran a las del año 2008, sobre todo en el último trimestre del año con incrementos que alcanzan los 8,15 puntos porcentuales en diciembre.

Por otro lado, interesa destacar las palabras del presidente de la Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol (AEHCOS), que señaló en un artículo del 22 diciembre, 2016 para la revista *preferente.com*: “la rentabilidad de los establecimientos hoteleros de la Costa del Sol llegará cuando no tengan que cerrar en temporada baja”. En este sentido aseguró que “este año han echado el cierre entre los meses de noviembre y febrero, 66 hoteles, entre un 5 y un 10 por ciento menos que el año pasado”.

A modo de conclusión de este apartado 2.2.2., se puede señalar que si bien se producen unas buenas cifras del turismo en 2015, ello no debiera ocultar una serie de circunstancias, como la estacionalidad del sector, ni que buena parte de los turistas extranjeros recibidos lo



han sido a costa de la inestabilidad en algunos destinos competidores del Mediterráneo, o que la rentabilidad de muchos establecimientos es menguante, dadas las continuas subidas de costes (fiscales, energéticos...) y la agresiva guerra de precios, para animar una demanda nacional que acumula años de caídas.

Por ello se ha de optar por un entorno internacional cada vez más competitivo, en el que el precio no sea el único factor determinante para los usuarios a la hora de elegir destino, es decir, apostar por un avance en la calidad.

### 2.2.3. FACTORES CONDICIONANTES SOBRE SECTOR

El sector turístico español se ve afectado por una serie de factores tanto de índole externo, tales como la globalización o el uso de nuevas tecnologías, además de la incidencia de la economía colaborativas, como internos, caso de la estacionalidad. Factores todos ellos, que de manera directa o indirecta inciden sobre la rentabilidad del sector en España, y, con ello, sobre la generación de empleo.

Es por ello que en este apartado serán analizados, y los cambios que con ellos se están generando.

#### 2.2.3.1. Globalización

En la actualidad se verifica que los grandes flujos turísticos se desarrollan entre países desarrollados, sea esto por las elevadas rentas anuales de sus ciudadanos, por el desarrollo de medios de comunicación y la capacidad financiera para la inversión.

Por otro lado, la globalización ha supuesto la masificación de ciertos destinos turísticos, entre ellos muchos de nuestro país, lo que ha supuesto una serie de impactos sociales y



económicos de la globalización y su afluencia masiva de turistas en buena parte de la geografía española son un hecho. En los últimos años muchos ecosistemas sensibles han sido impactados, lo que ha reducido su potencial de beneficios para las economías locales. Uno de los ejemplos más evidentes y generalizados del impacto que producen las tensiones socio-ambientales sobre las zonas costeras y los recursos naturales de uso turístico son los procesos erosivos que vienen afectando a muchas de las playas durante los últimos años, con la pérdida de sus perfiles regulares y el retroceso de la línea costera.

Estos factores restan competitividad a nuestro modelo turístico, y, supone a medio largo plazo, la necesidad de su reformulación al objeto de conservar una industria fundamental para nuestra economía y empleo

Asimismo, cada vez más se están produciendo cambios de estos flujos hacia los países subdesarrollados, lo que se traduce en nuevos destinos emergentes, gracias a procesos de pacificación en amplias áreas del planeta, el desarrollo de los medios de comunicación, uso de nuevas tecnologías, tal y como se analizó anteriormente y a un incremento en la competitividad de estas nuevas regiones.

En este sentido, el turista internacional exige unos mejores niveles de atención, lo que a su vez refuerza las anteriores exigencias y le suma la necesidad de prestar una serie de servicios con un alto valor añadido para lo que se precisas de un buen nivel de formación. En este sentido, el perfil del nuevo viajero actual se caracteriza por ser un cliente informado, formado, exigente y comparador.

Es por ello que las empresas del sector turístico están enfrentándose a la necesidad de orientarse y adaptarse a las preferencias de los clientes y generar nuevas experiencias. Así, cada vez más las empresas utilizan las nuevas tecnologías para, tanto la personalización de servicios ofertando experiencias con un alto valor añadido para los clientes, como la comunicación directa con el cliente mediante las redes sociales, en las cuales cada vez



incrementa más su presencia.

El fenómeno de la globalización, y con ello la cada vez mayor competencia entre destinos turísticos, sobre todo en el espectro de sol y playa, donde se encuentra mayoritariamente la oferta turística española, obliga a este esfuerzo inversor en nuevas tecnologías y la prestación de un servicio de calidad que los diferencie de otras ofertas similares.

### 2.2.3.2. Nuevas Tecnologías

Según datos del Marcador de la Innovación Europea de 2015, España se sitúa entre los países que se encuentran a la cola de la Unión Europea en cuanto a la aplicación de las nuevas tecnologías a su oferta de productos o servicios. En este estudio se analizaba variables como la aplicación empresarial de nuevos descubrimientos, las patentes, las relaciones empresariales en el campo de la tecnología o la adaptación de la estructura empresarial a estos cambios durante el período 2004-2006.

Con todo, Internet ha pasado a formar parte de las vidas cotidianas de la mayoría de la población. Según datos del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, el 71,6% de las personas de entre 16 y 74 años ha accedido a Internet durante los últimos tres meses. Es decir, unos 24,8 millones de personas.

Esto lleva asociado un cambio notable en nuestros hábitos de interacción y consumo cotidianos. Por ejemplo, el 69,9% de los internautas declaran usar algún dispositivo móvil (en los tres últimos meses) para conectarse a Internet (Fundación Telefónica, 2013), y el 64,1% participan en medios sociales generalistas (Facebook, Twitter, etc.). Además, el 60,6% han realizado alguna compra a través de Internet durante el año 2013, siendo las más populares los de billetes de transporte -59,4% de los internautas compradores- y reservas de alojamientos -51,6% de los mismos- (INE, 2013).



Teniendo en cuenta todo esto, es lógico que el impacto de las nuevas tecnologías en el sector del turismo se haya hecho notar con rotundidad, y más sabiendo que “viajes y alojamiento” es la temática concreta más consultada por los internautas -declarada por el 59,4% de los usuarios que se conectan diariamente, y por el 37,9% de los usuarios frecuentes (INE, 2013).

Con relación al sector de la industria turística, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han supuesto un avance tecnológico que hasta hace bien poco nadie hubiera imaginado, lo que posibilita, entre otros muchos aspectos:

- Reserva online
- Promocionar productos y servicios
- Comparar ofertas y precios
- Conocer la empresa a través de la página web.
- Conocer opiniones de clientes

### 2.2.3.3. Estacionalidad

España está especializada en un turismo de sol y playa, caracterizado por ser un turismo de masas, normalmente con un nivel medio-bajo de ingresos, muy dependiente del ciclo económico y muy sensible al factor precio. Sin embargo este modelo, tan exitoso hasta la fecha, empieza dar síntomas de agotamiento puesto que la principal ventaja competitiva del modelo, los precios, están dejando de serlo y aparecen nuevos competidores y más baratos

Esto lo convierte en un sector con un fuerte componente estacional, es decir que tiene importancia sobre todo en verano, y concentrado geográficamente en las Islas y la costa del Mediterráneo. Los principales emisores de turismo a España son Reino Unido, Alemania y Francia.



En este sentido, las buenas cifras del turismo no debieran llevar a equívocos ni a eludir retos competitivos aún pendientes, dado que al tratarse de un sector con un fuerte componente estacional, lo bueno es que las empresas pueden adaptarse a la demanda, lo malo es que las mismas empresas no invierten en formación de sus trabajadores y por tanto, la mayor parte del empleo ofrecido es catalogado como “no cualificado”. Además, esta misma estacionalidad obliga a que los empresarios amorticen sus inversiones en un plazo más reducido de tiempo, desincentivando la inversión

#### 2.2.3.4. Economía colaborativa

La eclosión de las plataformas de turismo colaborativo ha convertido a las viviendas de uso turístico en una relevante competencia para hoteles y apartamentos turísticos reglados y por lo tanto es uno de los principales objetos de preocupación para las Administraciones Públicas.

Un estudio de la Universidad de Boston, el primero que calcula cuál es el efecto AirBnB en los hoteles, concluye que por cada aumento del 1% de la oferta de AirBnB en una ciudad los hoteles pierden un 0,05% de sus ingresos. Puede parecer una cifra muy baja, pero el ritmo de crecimiento de la compañía es muy rápido. Y su oferta llega al medio millón de alojamientos en 192 países.

En este mismo sentido, se puede señalar como el turismo colaborativo se encuentra en pleno auge y un ejemplo de ello es la previsión de crecimiento elaborada por la consultora Euromonitor International en su informe de tendencias titulado “The latest trends from around the world”. En este informe se prevé un crecimiento superior al 14% del fenómeno P2P en Europa, especialmente en España, entre 2012-2017.

En este informe, se pone de manifiesto el crecimiento de esta nueva modalidad turística para los próximos años con motivo de la actual crisis económica y financiera que se vive en



Europa y que obliga a los europeos a buscar opciones de viajes más baratas para contrarrestar así la continua situación de austeridad (Euromonitor International, 2013) .

Según la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) solamente hay dos caminos: la prohibición total para todo este tipo de actividades, tal y como sucede en muchas ciudades del mundo, o bien exigir a los propietarios y gestores del apartamento turístico que cumplan con las exigencias de la normativa al igual que se les exige a los establecimientos turísticos.

El uso de las diferentes plataformas y modalidades de la economía colaborativa ha ayudado a la masificación de ciertos destinos turísticos, lo que genera una serie de impactos sociales y económicos, a la vez que disminuye el potencial de beneficios para las economías locales.

Es por ello que el modelo turístico español, se ve afectado especialmente, pues pierde competitividad, lo que lleva consigo plantearse su reformulación a medio largo plazo, al objeto de mantener esta importante industria como elemento fundamental para la economía y empleo





## 2.3. MERCADO LABORAL

El objetivo prioritario de este apartado es conocer y analizar la situación del mercado laboral en España, tanto desde la perspectiva de la población ocupada por sexo y según los diferentes sectores de actividad, haciendo hincapié en el sector turístico, y además en función de la ocupación según sea la jornada de trabajo y el tipo de contrato.

### 2.3.1. POBLACIÓN OCUPADA. EMPLEO POR SECTOR DE ACTIVIDAD.

Según los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa, del cuarto trimestre del 2016 había más de 18 millones y medio de personas en el mercado de trabajo español, de los cuales más de 10 millones son hombres y casi ocho millones y medio son mujeres, tal y como se muestra en la Tabla 8.

Estos datos suponen un incremento del 2,29% con relación al año 2015, habiendo sido dicho incremento muy similar en términos porcentuales en ambos sexos (2,11% en el caso de los hombres y 2,50%, mujeres). Dicho incremento se suma a los producidos tanto en 2015 y 2014, del 2,99% y 2,53%, respectivamente, después de haber sufrido continuas caídas desde 2008 al 2013, destacando la disminución del 5,81% en 2008 y del 4,48% en 2012. Desagregando esta evolución por sexos se observa como se hace más intensa en el caso de los hombres (-7,57% en 2008 y -5,46% en 2012, por ejemplo) que en el caso de las mujeres (-3,48% en 2008 y -3,29% en 2012).

A pesar de estos tres años continuados de recuperación de la población ocupada la cifra global todavía es un 7,71% inferior a la existente en 2008, de nuevo siendo más intensa la repercusión de la crisis en términos de empleo entre los hombres, -11,77% respecto a 2008, mientras que entre la cifra de mujeres ocupadas sólo es un 2,36% inferior.

Tabla 8. Población ocupada por sexo. 2008 – 2016 . Miles personas.

Año	Ambos sexos	Hombres	% S/ total	Mujeres	% S/ total
2016	18.508,1	10.071,9	54,42%	8.436,2	45,58%
2015	18.094,2	9.863,3	54,51%	8.230,8	45,49%
2014	17.569,1	9.558,3	54,40%	8.010,8	45,60%
2013	17.135,2	9.306,8	54,31%	7.828,4	45,69%
2012	17.339,4	9.435,7	54,42%	7.903,7	45,58%
2011	18.153,0	9.980,3	54,98%	8.172,8	45,02%
2010	18.674,9	10.341,1	55,37%	8.333,8	44,63%
2009	18.890,5	10.550,8	55,85%	8.339,7	44,15%
2008	20.055,3	11.414,9	56,92%	8.640,4	43,08%

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

La etapa de crecimiento económico de los últimos años vino marcada por un fuerte impulso del sector de la construcción, que se convirtió, junto con el turismo, en uno de los motores de la economía, creando un potente sector de servicios relacionados. Así, en la Tabla 9 se muestra como, en 2008 el 10,88% de los ocupados (2.186.200 personas) en España lo estaban en la construcción, toda vez que el sector servicios aglutinaba al 69,71% y la industria el 15,35%.

Con la llegada de la crisis la construcción sufre un fuerte golpe, tanto a nivel de actividad como de empleo, lo que se refleja en una continua reducción de la población ocupada en el sector, hasta alcanzar su mínimo en 2013 con 990.400 ocupados (5,78%). Porcentaje que se mantiene casi constante hasta la fecha (5,83%).

**Tabla 9. Población ocupada por sector económico. 2008 – 2016. Miles personas.**

Año	Total	Agricultura	% S/ total	Industria	% S/ total	Construcción	% S/ total	Servicios	% S/ total
<b>2016</b>	18.508,1	816,7	4,41%	2.579,1	13,93%	1.079,3	5,83%	14.032,9	75,82%
<b>2015</b>	18.094,2	779,7	4,31%	2.463,4	13,61%	1.058,5	5,85%	13.792,5	76,23%
<b>2014</b>	17.569,1	728,9	4,15%	2.438,8	13,88%	1.030,4	5,86%	13.371,0	76,11%
<b>2013</b>	17.135,2	777,3	4,54%	2.340,8	13,66%	990,4	5,78%	13.026,8	76,02%
<b>2012</b>	17.339,4	774,0	4,46%	2.438,8	14,07%	1.090,1	6,29%	13.036,4	75,18%
<b>2011</b>	18.153,0	802,3	4,42%	2.584,7	14,24%	1.290,4	7,11%	13.475,6	74,23%
<b>2010</b>	18.674,9	796,0	4,26%	2.661,9	14,25%	1.572,3	8,42%	13.644,7	73,06%
<b>2009</b>	18.890,4	778,6	4,12%	2.718,6	14,39%	1.803,1	9,55%	13.590,2	71,94%
<b>2008</b>	20.055,3	813,2	4,05%	3.078,5	15,35%	2.182,6	10,88%	13.981,0	69,71%

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

Esta importante reducción de la población ocupada en la construcción, más de 1.103.300 personas entre 2008 y 2016, es la causa principal de la reducción global de la población ocupada analizada anteriormente, junto con la caída en casi medio millón de ocupados en la industria, dado que el sector de la agricultura mantiene el número de ocupados al igual que el de servicios.

Por tanto, se puede afirmar que en 2016 la distribución de la población por sectores económicos en nuestro país refleja un grado de desarrollo elevado, de modo que el sector servicios emplea tres cuartas partes de la población, con valores que evolucionan desde un 69,71% el año 2008 a un 75,82% en el años 2016, tal y como se muestra en la Tabla 9, lo que da una imagen de la importancia de este sector en la creación de empleo en España; casi un 14% se ocupan en el sector de la industria, casi un 6 % en la construcción, y un 4,4% trabaja en la agricultura.

A continuación se incluye una tabla en la que aparece representada el número de ocupados por sector económico y sexo en España entre 2008 y 2016.

**Tabla 10. Población ocupada por sector económico y sexo. 2008 – 2016. Miles personas.**

Año	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2016	626,8	189,9	1.946,6	189,9	992,6	86,7	6.505,9	7.527,0
2015	612,0	167,7	1.839,1	167,7	980,2	78,4	6.432,1	7.360,4
2014	559,3	169,6	1.825,4	169,6	945,0	85,4	6.228,6	7.142,4
2013	589,0	188,3	1.777,2	188,3	910,9	79,5	6.029,7	6.997,1
2012	575,1	199,0	1.824,4	199,0	992,4	97,7	6.043,8	6.992,5
2011	592,9	209,4	1.957,2	209,4	1.190,6	99,8	6.239,5	7.236,0
2010	592,5	203,5	2.001,7	203,5	1.443,1	129,2	6.303,8	7.340,9
2009	575,9	202,6	2.027,5	202,6	1.658,2	144,9	6.289,1	7.301,0
2008	599,8	213,4	2.333,5	213,4	2.016,1	166,6	6.465,5	7.515,5

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

Comercio y hostelería son las actividades donde se concentra la mayor parte del empleo. Todos ellos son intensivos en mano de obra poco cualificada, por lo que se trata de ocupaciones a menudo temporales o estacionales y normalmente con remuneraciones inferiores a la media.

Estos resultados son sintomáticos de una estructura empresarial basada en actividades intensivas en mano de obra y generadoras de escaso valor añadido que suponen una de las principales fuentes de generación de empleo para jóvenes en su mayor parte, lo que junto con una segregación del mercado laboral en función del género, tal y como se observa en la Tabla 10, da lugar a una presencia mayoritaria de las mujeres en este tipo de sector.

Las personas jóvenes, sobre todo las mujeres, son las más afectadas por esta estructura productiva, dado que otros sectores, como la industria, ofrecen, en principio mejores condiciones laborales. La menor diversificación profesional de la mujer, con empleos centrados en el sector servicios provoca un exceso de dependencia del mismo y aceptación de unas condiciones en nada ventajosas.

A continuación, se analiza la población activa del sector del turismo (población activa: ocupada y parada) además se identifica las ramas turísticas y las características de los trabajadores en cuanto a su formación.

En relación a la población activa, de 2009 a 2012 se observa, en la Tabla 11, una reducción en la cifra de los ocupados en turismo. En cambio en el año 2013 se produce un ligero incremento con respecto a 2012. Este aumento continúa, pasando de 2.083.544 en 2013 a 2.411.468 en 2016, lo cual es un dato positivo para este sector. Con respecto a los parados, en el año 2016 se obtuvo un total de 392.939 personas, que si bien ha disminuido con respecto a 2013, año que mayor número de parados se registró, sigue siendo una cifra muy por encima de la registrada en 2009.

**Tabla 11. Activos, Ocupados y Parados del sector Turístico. 2009-2016**

	<b>Activos</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Parados</b>
<b>2009</b>	2.496.561	2.143.119	353.442
<b>2010</b>	2.488.525	2.120.405	368.120
<b>2011</b>	2.509.105	2.132.034	377.071
<b>2012</b>	2.485.310	2.039.254	446.056
<b>2013</b>	2.548.251	2.083.544	464.707
<b>2014</b>	2.628.146	2.204.842	423.304
<b>2015</b>	2.769.356	2.358.099	411.257
<b>2016</b>	2.804.407	2.411.468	392.939

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

Según la EPA (Encuesta de Población Activa) se seleccionan como actividades turísticas aquellas ramas que tengan alguna actividad calificada como turística.

Estas actividades se han agrupado en las siguientes ramas:

- Hostelería, incluye los Servicios de alojamiento y los Servicios de comidas y bebidas
- Transporte de viajeros
- Otras actividades turísticas.

A su vez las Otras actividades turísticas incluyen las siguientes actividades: Agencias de viajes, Alquiler de vehículos y otras actividades, Actividades de creación, artísticas y de espectáculos, Actividades culturales y deportivas y Actividades recreativas.

En este sentido, en la Tabla 12, se observa como la Hostelería es la rama predominante en el sector turístico durante todos los años analizados al aglutinar más del 50% de los ocupados en dicho sector. Dentro de la Hostelería, los servicios de comidas y bebidas representan el mayor porcentaje. Respecto a la evolución del número de ocupados por ramas, incrementó la ocupación en el conjunto de otras actividades turísticas y servicios de alojamiento, mientras que disminuyó en servicios de comidas y bebidas y transporte de viajeros.

**Tabla 12. Ocupados del sector Turístico por ramas de actividad (%). 2008-2016**

	Servicios de comidas y bebidas	Servicios de alojamiento	Transporte de viajeros	Otras actividades turísticas
<b>2009</b>	51,3%	15,0%	12,8%	20,9%
<b>2010</b>	49,4%	15,2%	13,0%	22,4%
<b>2011</b>	48,4%	16,9%	12,6%	22,1%
<b>2012</b>	49,4%	15,5%	12,2%	22,9%
<b>2013</b>	48,9%	15,0%	12,4%	23,7%
<b>2014</b>	49,6%	13,9%	12,4%	24,1%
<b>2015</b>	50,6%	14,8%	10,8%	23,8%
<b>2016</b>	50,0%	15,1%	11,6%	23,3%

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

En el sector turístico, la mayoría de la mano de obra cuenta con estudios secundarios, así en la Tabla 13 se puede observar como en el año 2016 de los 2,4 millones de ocupados, el 64,6% del total poseía un grado de formación equivalente a estudios secundarios (en el total de la economía española este porcentaje fue del 51,64% de los ocupados).

El porcentaje de ocupados con estudios primarios fue del 7,23%, algo superior al 6,19 % que representan los ocupados de este grado de formación en la economía general. El personal con un grado de cualificación superior, estudios universitarios, supuso un 28,18% de los ocupados del sector, cifra inferior a la presencia del colectivo de más alta cualificación en el conjunto de la economía (42,17%).

En términos de evolución de los ocupados por nivel de estudios, la única disminución se dio en los ocupados con estudios primarios. Por el contrario los ocupados con estudios superiores fueron los que más aumentaron pasando de 22,75% en 2009 a 28,18% en 2016, mientras que los que completaron los estudios secundarios aumentaron un 3,27%.

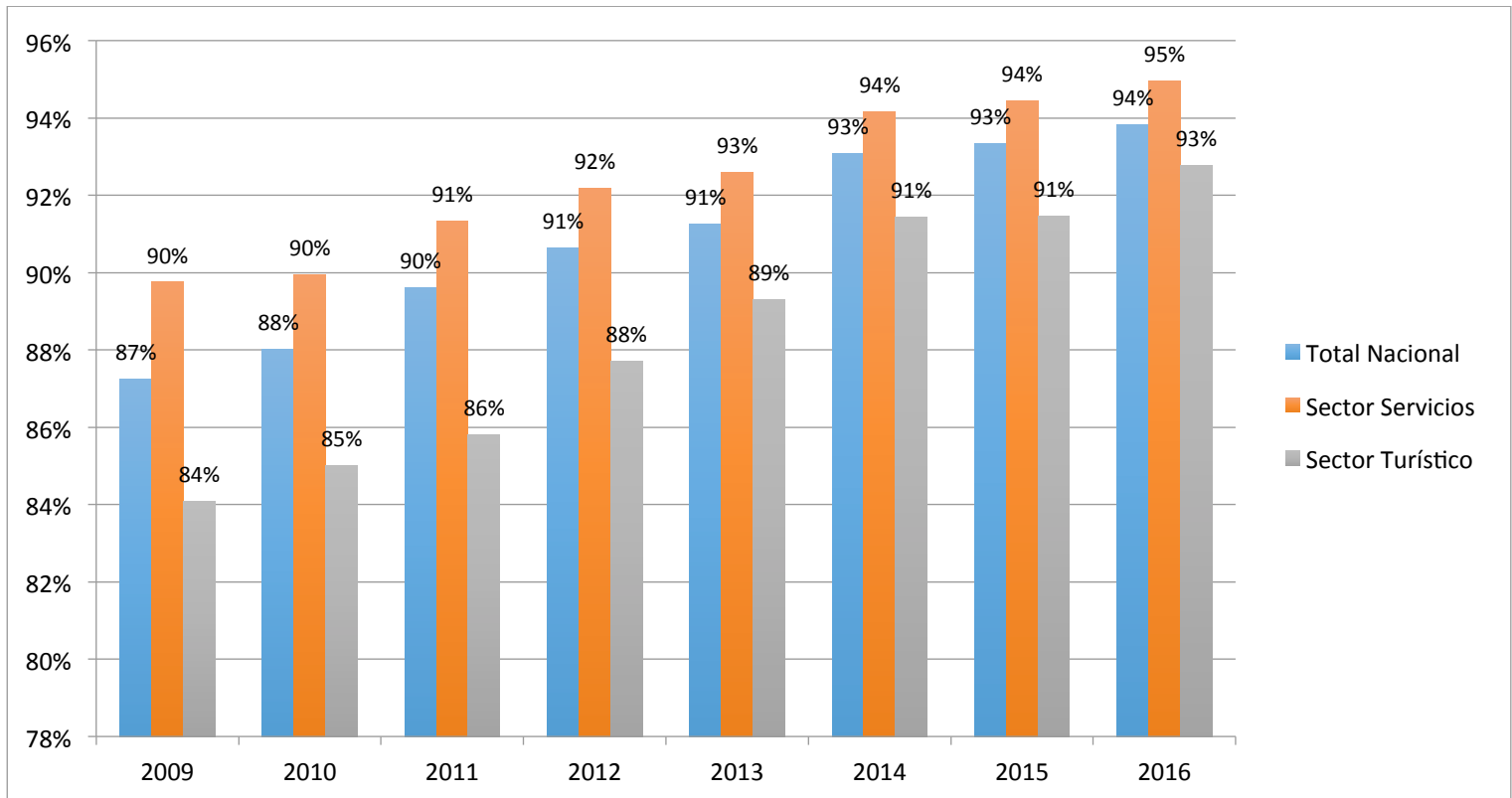
**Tabla 13. Ocupados por formación del sector Turístico. 2009-2016**

	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios superiores
<b>2009</b>	15,92%	61,32%	22,75%
<b>2010</b>	14,98%	60,79%	24,23%
<b>2011</b>	14,20%	61,20%	24,60%
<b>2012</b>	12,30%	62,30%	25,40%
<b>2013</b>	10,70%	62,90%	26,40%
<b>2014</b>	8,55%	60,88%	30,57%
<b>2015</b>	8,53%	63,42%	28,05%
<b>2016</b>	7,23%	64,59%	28,18%

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

A continuación se incluye una Gráfica 9 en la que aparece representada el porcentaje de ocupados con estudios secundarios y estudios superiores en el sector turístico, sector servicios y total nacional. En los años analizados (2009-2016) se aprecia un incremento en el nivel de formación de los ocupados, tanto en el sector turístico como en el sector servicios y total nacional. De 2009 a 2016 el porcentaje de ocupados en turismo que contaba con estudios secundarios y estudios superiores pasó de 84% al 93%.

**Gráfica 9. Porcentaje de ocupados con estudios secundarios y superiores en el sector Turístico, sector Servicios y Total Nacional (%). 2009-2016**



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



### 2.3.2. POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE JORNADA Y TIPO DE CONTRATO

Según la definición de la EPA (Encuesta de Población Activa), los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (no asalariados) y por cuenta ajena (asalariados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).

Respecto a esta última clasificación se puede comprobar que al analizar en la Tabla 14 las cifras de ocupación por tipo de jornada, las ocupaciones a jornada parcial han crecido un 15,20% desde 2008 al 2016, pasando de 2.459.300 a 2.833.000, con un claro impulso a partir de 2012, coincidiendo con la reforma laboral de dicho año, a la vez que se reducen en un 10,92% las de jornada completa.

**Tabla 14. Ocupados por tipo de jornada 2008 - 2016. Miles de personas**

Año	Total	Jornada completa	Jornada parcial
2016	18.508,1	15.675,1	2.833,0
2015	18.094,2	15.250,5	2.843,7
2014	17.569,1	14.748,7	2.820,4
2013	17.135,2	14.381,4	2.753,9
2012	17.339,4	14.723,4	2.616,0
2011	18.153,0	15.700,4	2.452,6
2010	18.674,9	16.208,9	2.466,0
2009	18.890,4	16.433,1	2.457,4
2008	20.055,3	17.595,9	2.459,3

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

A la hora de analizar estos datos por sexos, en la Tabla 15 se comprueba como este tipo de jornada parcial aumenta en ambos sexos, si bien la incidencia es más del triple entre las mujeres que entre los hombres, si bien se trata de una diferencia que ha ido disminuyendo paulatinamente cada año

**Tabla 15. Población ocupada por tipo de jornada y sexo (%). 2008 - 2016**

	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
	Hombres		Mujeres	
<b>2016</b>	92,29%	7,70%	75,62%	24,38%
<b>2015</b>	92,05%	7,95%	74,98%	25,02%
<b>2014</b>	92,36%	7,64%	73,91%	26,09%
<b>2013</b>	92,02%	7,98%	74,31%	25,69%
<b>2012</b>	93,22%	6,78%	75,00%	25,00%
<b>2011</b>	94,07%	5,93%	77,24%	22,76%
<b>2010</b>	94,52%	5,48%	77,21%	22,79%
<b>2009</b>	94,69%	5,31%	77,25%	22,75%
<b>2008</b>	95,59%	4,41%	77,36%	22,64%

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

Por otro lado, como se puede observar en la Tabla 16, en la economía española el número de asalariados durante todos los años analizados es superior al número de no asalariados y en cuanto a su evolución, tanto los asalariados como los no asalariados han aumentado desde 2009 a 2016.

**Tabla 16. Ocupados por cuenta propia o ajena. 2008-2016. Miles personas.**

	No asalariados (cuenta propia)	Asalariados (cuenta ajena)
<b>2016</b>	3.115,2	15.385,4
<b>2015</b>	3.101,2	14.988,8
<b>2014</b>	3.078,0	14.483,1
<b>2013</b>	3.034,6	14.093,4

<b>2012</b>	3.040,8	14.288,7
<b>2011</b>	2.993,4	15.150,5
<b>2010</b>	3.110,3	15.554,7
<b>2009</b>	3.152,8	15.724,6
<b>2008</b>	3.563,8	16.477,2

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

A continuación se analizará los ocupados del sector turístico, atendiendo al tipo de jornada, y si son trabajadores por cuenta propia o ajena.

En relación a los ocupados en turismo, según sea por cuenta propia o ajena, se puede observar en la Tabla 17 que los asalariados aumentaron levemente un 1,4% desde 2009 a 2016 mientras que los autónomos disminuyeron. Así en 2016 el crecimiento de los ocupados en turismo estuvo impulsado por el crecimiento de los asalariados.

Destacar también que desde el comienzo de la crisis, la proporción de asalariados y autónomos se ha mantenido relativamente estable, no variando en más de un punto porcentual.

**Tabla 17. Ocupados por cuenta propia o ajena en el sector Turístico (%). 2009-2016**

	<b>Asalariados</b>	<b>Autónomos</b>
<b>2009</b>	78,7%	21,3%
<b>2010</b>	78,2%	21,8%
<b>2011</b>	79,2%	20,8%
<b>2012</b>	78,5%	21,5%
<b>2013</b>	78,3%	21,7%
<b>2014</b>	77,5%	22,5%
<b>2015</b>	78,2%	21,8%
<b>2016</b>	80,1%	19,9%

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

Por otro lado, en cuanto a los asalariados en turismo por tipo de jornada laboral se puede apreciar en la Tabla 18 una tendencia de reducción de los asalariados con jornada a tiempo completo y un crecimiento de los asalariados con jornada a tiempo a parcial desde 2009 a 2016.

En el año 2016 de los 1.929.963 asalariados del sector turístico el 65,8% lo fue a tiempo completo. La hostelería, al ser la actividad más intensiva en trabajo, fue la rama del sector turístico con más asalariados: un 62,5% en el caso de a tiempo completo y un 69,7% para los de jornada parcial.

**Tabla 18. Asalariados en Turismo por tipo de jornada laboral (%). 2009-2016**

	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
<b>2009</b>	79,5%	20,5%
<b>2010</b>	77,8%	22,2%
<b>2011</b>	75,9%	24,1%
<b>2012</b>	74,2%	25,8%
<b>2013</b>	72,2%	27,8%
<b>2014</b>	66,3%	33,7%
<b>2015</b>	65,9%	34,1%
<b>2016</b>	65,8%	34,2%

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

### 2.3.3. TASA DE ACTIVIDAD

Según el INE (Instituto Nacional de Estadística), la tasa de actividad es el porcentaje de la población activa de 16 años o más respecto al total de la población de 16 años o más. A su vez, se debe tener en cuenta que la población activa, es la suma de la población ocupada y la población desempleada o en paro. En relación con esta tasa de actividad en España, se

puede observar en la Tabla 19 que, ésta se sitúa en un 58,95% en 2016, si bien existe una clara diferenciación por sexos, alcanzado el 64,80% en el caso de los hombres y un 53,41% en el de las mujeres. Si bien desde 2008 a nivel global esta tasa se ha reducido levemente, poco más de medio punto porcentual, existe un comportamiento dispar para cada uno de los sexos. En el caso de los hombres su tasa de actividad se ve reducida en 4,54 puntos porcentuales (pp), mientras que entre las mujeres aumenta 3,47 pp.

**Tabla 19. Tasa de actividad por sexo (%). 2008 - 2016**

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2016	58,95	64,80	53,41
2015	59,43	65,37	53,79
2014	59,77	65,95	53,90
2013	59,86	66,05	53,96
2012	60,23	66,72	54,03
2011	60,29	67,42	53,44
2010	60,25	67,76	53,01
2009	59,99	68,16	52,12
2008	60,35	69,21	51,78

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

Asimismo, como señala Montero (2011) esta evolución de la tasa de actividad podría asociarse al hecho del denominado efecto trabajador adicional, de modo que a medida que se incrementa la tasa de desempleo, miembros adicionales del hogar (mujeres fundamentalmente) entran en el mercado laboral para sostener la renta de la familia, efecto que habría sido más intenso que el efecto desánimo que establece que, según aumentan la tasa y la duración media del desempleo, los parados se desaniman y dejan de buscar empleo activamente, abandonando la fuerza laboral—, al contrario que en otras recesiones (1).

En este sentido, se ha de resaltar la mayor incidencia de la crisis en el sector de la

---

<sup>1</sup> MONTERO, J. M. (2011). «El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva», Boletín Económico, abril, Banco de España.

construcción, un ámbito masculinizado, toda vez que la creación de empleo se centra en ámbitos feminizados como el comercio y, en menor medida, el turismo.

### 2.3.4. POBLACIÓN DESEMPLEADA

A continuación se incluye una tabla en la que aparece representada el número de personas desempleadas por sexo en España entre 2007 y 2016. De esta Tabla se desprende que España tiene en 2016 4.237,800 personas en situación de desempleo, de los cuales 2.095.100 (49,44%) son hombres y 2.142.700 (50,56%) son mujeres. Ello supone que en 2016, si bien se ha producido un proceso continuado de reducción del desempleo desde 2012, todavía el número de personas sin un empleo es un 118,22% al existente en 2007.

Tabla 20. Población desempleada por sexo. 2007 – 2016. Miles personas.

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2016	4.237,8	2.095,1	2.142,7
2015	4.779,5	2.387,6	2.391,9
2014	5.457,7	2.823,7	2.634,0
2013	5.935,6	3.108,8	2.826,8
2012	6.021,0	3.212,0	2.809,0
2011	5.287,3	2.857,7	2.429,6
2010	4.702,2	2.552,5	2.149,7
2009	4.335,0	2.403,8	1.931,2
2008	3.206,8	1.699,6	1.507,2
2007	1.942,0	894,4	1.047,6

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

De nuevo la incidencia de esta destrucción de empleo se refleja en la cifra de hombres desempleados que aumentó un 134,25%, por un 104,53% en el caso de las mujeres. Es por

ello que la estructura del desempleo por sexos ha variado. Si en 2007 el 53,94% de las personas desempleadas eran mujeres y un 46,06% eran hombres, en 2016 estos porcentajes se han igualado hasta alcanzar el 49,96% en el caso de los hombres y el 50,04% entre las mujeres.

La mayor destrucción de empleo masculino durante todo este periodo y una recuperación centrada en sectores feminizados, lleva consigo unas tasas de paro que han dejado valores del 8,57% en 2007 hasta situarse en el actual 18,63%, después de haber alcanzado valores máximos de casi un 26% en 2012 y 2013, tal y como se muestra en la Tabla 21.

De esta Tabla 21 también se desprende que por sexos de nuevo se reducen las diferencias, de modo que si bien entre las mujeres la tasa de desempleo se ha doblado desde 2007, entre los hombres se ha multiplicado por dos y medio. De este modo, la tasa de desempleo masculina es de un 17,22% en 2016 y de un 20,25% entre las mujeres.

**Tabla 21. Tasa de paro por sexo (%). 2007 - 2016**

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2016	18,63	17,22	20,25
2015	20,90	19,49	22,52
2014	23,70	22,80	24,74
2013	25,73	25,04	26,53
2012	25,77	25,40	26,22
2011	22,56	22,26	22,92
2010	20,11	19,80	20,51
2009	18,66	18,56	18,80
2008	13,79	12,96	14,85
2007	8,57	6,89	10,82

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

Se observa un alto nivel de desempleo en todos los tramos de edades y en ambos sexos. El paro registrado presenta una clara tendencia a incrementarse entre aquellos colectivos de mayor edad, fundamentalmente entre las personas mayores de 55 años, tal y como se muestra en la Tabla 22. A continuación se incluye esta tabla en la que aparece representada el número de personas desempleadas por grupos de edades y sexo en España entre 2008 y 2016.

**Tabla 22. Población desempleada por grupo de edad. 2008-2016. Miles personas.**

Año	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
2016	4.237,8	137,5	476,4	3.049,9	574,0
2015	4.779,5	155,1	532,5	3.482,2	609,8
2014	5.457,7	168,2	645,5	4.030,0	614,0
2013	5.935,6	201,1	706,0	4.436,4	592,2
2012	6.021,0	194,2	751,4	4.536,9	538,6
2011	5.287,3	208,0	679,6	3.947,0	452,7
2010	4.702,2	219,2	627,6	3.471,7	383,7
2009	4.335,0	220,7	599,5	3.184,4	330,3
2008	3.206,8	228,0	459,7	2.298,8	220,3

Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

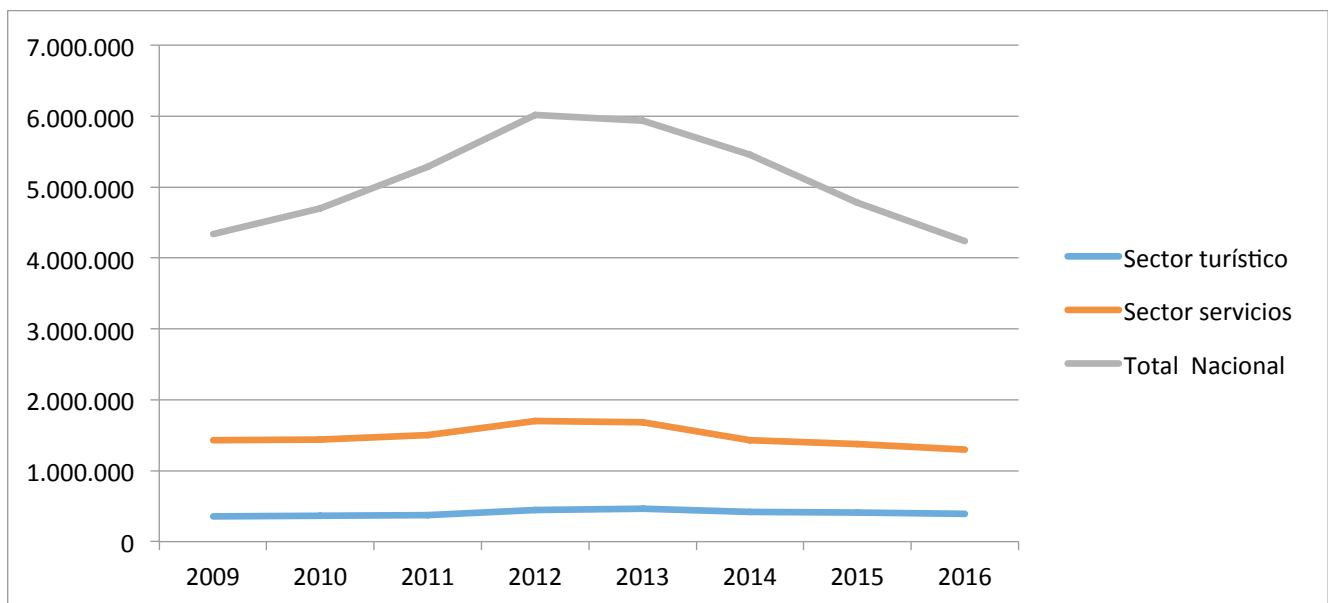
Este incremento en la edad de las personas demandantes de empleo puede ser visto como el reflejo de la estructura empresarial del país especializada en un sector servicios ampliamente feminizado, y, con una consiguiente oferta de empleo dirigida a jóvenes, en su mayor parte, que excluye a las personas de mayor edad

A continuación se incluye una gráfica en la que aparece representa el número de parados en el sector turístico, sector servicios y total nacional. De esta gráfica se desprende que mientras el número de parados del sector turístico y del sector servicios se mantiene mas o menos constante durante los años analizados (2009-2016), en el total nacional se produce



una clara reducción a partir del año 2013, descenso que se tradujo en creación de empleo, pasando de 5.935.600 parados en 2013 a 4.237.799 parados en 2016 y dando como resultado un dato positivo en el mercado laboral.

**Gráfica 10. Parados en el sector Turístico, sector Servicios y Total Nacional. 2009-2016**

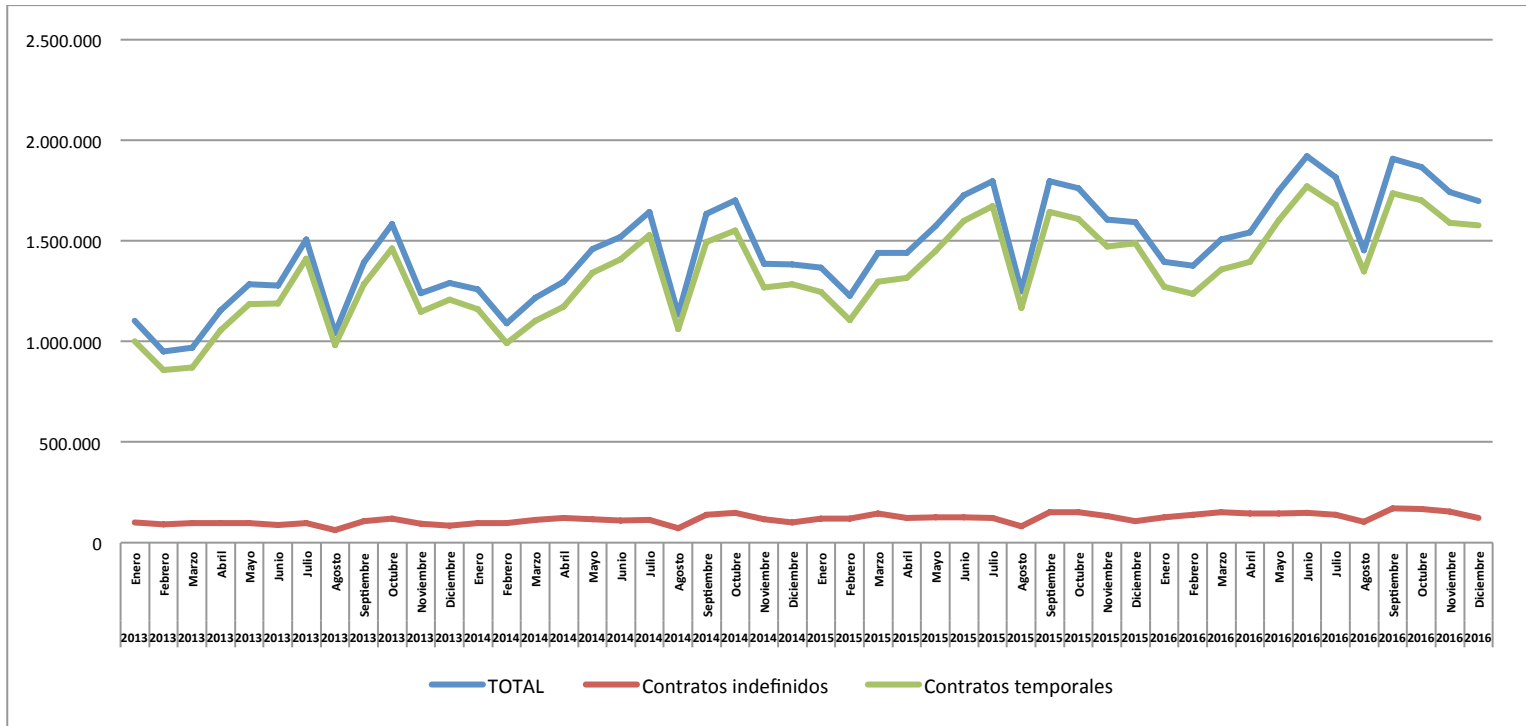


Fuente: Turespaña a partir de los datos de la EPA. Elaboración propia.

### 2.3.5. CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPOLOGÍA

La oferta de empleo viene determinada por el tipo de actividad predominante. En el caso de España, tal y como se ha analizado anteriormente, las actividades de servicios como hostelería y comercio son las grandes generadoras de empleo. Entre las características de estos sectores figura de manera principal la temporalidad y la estacionalidad. De este modo los contratos creados son de manera mayoritaria temporales.

Gráfica 11. Contratos registrados: tipo de contrato. 2013 -2016



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Afiliación de Trabajadores al Sistema de la SS. 2017.  
Elaboración propia.

Analizando los datos de contratación de la Gráfica 11, se puede observar como el número de contratos temporales de manera recurrente se sitúan por encima del número de contratos indefinidos, alcanzado picos en ciertos momentos coincidentes con fechas tales como, festivos, verano, Navidad, cuando dichas empresas de turismo, construcción y el comercio experimentan altos niveles de demanda lo que lleva a contratar temporalmente a trabajadores para poder atender esta fuerte demanda.

Es decir, si bien a partir de 2013, tal y como se indicó anteriormente, se produce un proceso de recuperación económica, éste lleva consigo la creación de empleo precario, de baja productividad y escaso salario, de forma que el aumento del empleo es casi exclusivamente temporal. A continuación se incluye una tabla en la que aparece representada el porcentaje de temporalidad por sexo y tamaño de empresa en España 2015.

**Tabla 23. Porcentaje de temporalidad por tamaño de empresas 2015 (%)**

TAMAÑO DE LA EMPRESA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
De 5 a 9 trabajadores	33,0	34,7	30,4
De 10 a 49 trabajadores	29,5	30,2	28,3
De 50 a 249 trabajadores	26,6	26,2	27,3
De 250 a 499 trabajadores	25,1	24,3	26,2
Más de 499 trabajadores	25,3	25,8	24,8
<b>TOTAL</b>	<b>27,7</b>	<b>28,2</b>	<b>26,9</b>

**Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta Anual Laboral. 2015. Elaboración propia.**

Relacionando esta temporalidad con el tamaño de las empresas, se observa que, si bien existen altas tasas de temporalidad en todos los tramos, existe una clara correlación entre el tamaño de la empresa y el porcentaje de temporalidad, de modo que a mayor tamaño, menor temporalidad. La explicación nace de la estructura empresarial predominante en España vinculada fundamentalmente a los sectores de actividad anteriormente indicados.

En definitiva, esta alta temporalidad que se explica, en parte, por el peso de sectores como la construcción y los servicios, pero no sólo, sino que también influye en gran medida la aversión de muchas empresas a los contratos fijos, al considerarlos onerosos y problemáticos, derivando en el abuso de las contrataciones temporales, incluso cuando la ley les exige optar por contratos estables.

A continuación se incluye una tabla en la que aparece representada el porcentaje de temporalidad por sexo y actividad económica en España 2015.

**Tabla 24. Porcentaje de temporalidad por actividad económica 2015 (%).**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Industria	20,4	20,8	19,3
Construcción	46,8	49,6	26,7
Comercio y reparación de vehículos	20,2	19,3	21,2
Transporte y almacenamiento	24,6	25,4	21,9
Hostelería	36,5	37,5	35,5
Información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias	12,8	12,8	12,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24,6	25,1	24,2
Actividades administrativas y servicios auxiliares	45,1	50,1	41,2
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios	36,3	37,6	35,1
<b>TOTAL</b>	<b>27,7</b>	<b>28,2</b>	<b>26,9</b>

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Encuesta Anual Laboral. 2015. Elaboración propia.

Por otro lado, un rasgo característico del fenómeno turístico es su estacionalidad y esto influye por tanto en el empleo en actividades turísticas, sobre todo en hostelería y en aquellas regiones con mayor afluencia de turistas. La modalidad de contratación temporal permite afrontar las temporadas turísticas con el volumen adecuado de personal a la situación de la demanda esperada.

**Tabla 25. Asalariados con contrato indefinido y contrato temporal en el sector Turístico. 2009-2016**

	Asalariados	Contrato indefinido	Contrato temporal
<b>2009</b>	1.686.851	1.194.223	492.628
<b>2010</b>	1.632.322	1.156.319	476.003
<b>2011</b>	1.646.116	1.136.194	509.922
<b>2012</b>	1.560.410	1.086.986	473.425
<b>2013</b>	1.584.372	1.063.824	520.547
<b>2014</b>	1.708.007	1.131.972	576.035
<b>2015</b>	1.844.793	1.215.190	629.603
<b>2016</b>	1.929.963	1.270.537	659.427

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



En relación al sector turístico, en la Tabla 25 se puede observar como el número de asalariados con contrato indefinido es superior al número de asalariados con contrato temporal en los años analizados (2009-2016). En cuanto a su evolución, desde el comienzo de la crisis el número de asalariados indefinidos y temporales han aumentado, siendo en mayor medida en el caso de los temporales pasando de 492.628 en 2009 a 659.427 en 2016.

### 2.3.6. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Dadas las anteriores cifras relativas al mercado laboral se pueden concluir que el mercado de trabajo en España presenta una serie de características muy concretas, entre las que se podrían destacar las siguientes:

Si bien la tasa de desempleo ha bajado debido a la disminución de la población activa y la creación de nuevos contratos temporales, se mantiene un muy elevado nivel de desempleo estructural, cercano al 20%, especialmente entre jóvenes y mujeres. Ello se traduce en tasas también muy elevadas de paro de larga duración.

Existe, además, un elevado porcentaje de empleo temporal. Y dicho empleo se concentra en sectores de actividad como el de servicios, con un alto componente de estacionalidad y empleo precario y de baja cualificación.

Así mismo, cada vez existe un mayor porcentaje de contratación a tiempo parcial asociado a salarios muy reducidos, lo que supone una baja general del nivel de vida para muchos trabajadores

Por otro lado, si se materializa la desaceleración prevista por los diferentes Institutos Económicos ésta tendrá un impacto en el mercado laboral en 2017, de modo que el empleo crecería un 2%, frente al 2,9% estimado para el 2016. La tasa de paro seguiría disminuyendo, aunque a menor ritmo, para alcanzar el 18,1% de media anual. Por otro lado, dada una previsión de encarecimiento del petróleo y la depreciación del euro frente al dólar, la inflación rozaría el 2%.



## 2.4. CONCLUSIONES SOBRE SECTOR TURÍSTICO EN ESPAÑA

España es la tercera potencia turística del mundo, por detrás de Francia y Estados Unidos, por el número de viajeros internacionales recibidos, y la segunda por los ingresos que dejan los visitantes. Así, en el año 2015, España recibió más de 68 millones de turistas extranjeros e ingresó cerca de 57.000 millones de euros, solo por detrás EE UU y, en este caso, China, según los datos de la Organización Mundial del Turismo (OMT).

El sector turístico sufre desde 2008 la transformación más importante de los últimos tiempos a través de un proceso de concentraciones empresariales y quiebras que dejó tras de sí la crisis económica.

Por otro lado, las buenas cifras del turismo en 2015 no debieran llevar a equívocos ni a eludir retos competitivos aún pendientes, dado que se trata de un sector con un fuerte componente estacional, es decir que tiene importancia sobre todo en verano. La parte positiva, es que las empresas pueden adaptarse a la demanda, la negativa es que las mismas empresas no invierten en formación de sus trabajadores y por tanto, la mayor parte del empleo ofrecido es catalogado como “no cualificado”. Además, esta misma estacionalidad obliga a que los empresarios amorticen sus inversiones en un plazo más reducido de tiempo, desincentivando la inversión.

No se ha de obviar que una buena parte de los turistas extranjeros recibidos en España lo han sido a costa de la inestabilidad en algunos destinos competidores del Mediterráneo, o que la rentabilidad de muchos establecimientos es menguante, dadas las continuas subidas de costes (fiscales, energéticos...) y la agresiva guerra de precios, para animar una demanda nacional que acumula años de caídas.

De este modo, en un entorno internacional cada vez más competitivo, en el que el precio no es el único factor determinante para los usuarios a la hora de elegir destino, el sector

turístico español ha de apostar de manera clara por un avance en la calidad.

Por tanto, de forma prioritaria, desde las diferentes administraciones se ha de favorecer la actividad turística durante todo el año, con especial incidencia en el hotelero, durante la denominada temporada baja, contribuyendo con ello, a paliar la estacionalidad en el sector.

A modo de resumen, se incluye la siguiente ilustración que representa la matriz DAFO.

**Ilustración 1. Matriz DAFO**

#### DEBILIDADES

- Alta estacionalidad
- Dependencia de mercados ya maduros
- Bajo nivel de rentabilidad
- Oferta poco diversificada, basada mayoritariamente en sol y playa

#### FORTALEZAS

- Destino turístico muy reconocido a nivel mundial
- Clima y geografía
- Gastronomía
- Patrimonio histórico y Cultural

#### AMENAZAS

- Competencia de otros países como Croacia en el mismo segmento de mercado
- Incremento de precios
- Zonas turísticas saturadas
- Peligro de vincular el turismo en España a “turismo de borrachera”
- Plataformas de economía colaborativa
- Degradación medioambiental

#### OPORTUNIDADES

- La inestabilidad política y social de otros países competidores como Egipto o Turquía
- Ampliar la oferta hacia otros segmentos más rentables
- Turismo de lujo
- Ampliación de mercados como el sudeste asiático

**Fuente: Elaboración propia**



## CAPÍTULO 3

# *MARCO NORMATIVO*





Como se ha visto en el capítulo anterior, el mercado de trabajo español ha experimentado a lo largo de los años diversas variaciones, tanto positivas como negativas. En él se han implantado varias reformas laborales encaminadas a mitigar los desajustes del mercado laboral. Por tanto, en este capítulo se pretende realizar un análisis de las distintas reformas laborales que se han producido en España durante los últimos diez años.

Se trata de un tema con gran importancia, ya que Las sucesivas reformas laborales han venido estableciendo importantes mecanismos legales, los cuales han intentando reducir entre otras cosas, la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo así como el desempleo, dos grandes problemas que han preocupado y preocupan cada vez más, ya que tanto el paro como la precariedad laboral de los trabajadores afectan directamente a la economía del país y a su recuperación.

Así pues, estas reformas laborales se dividen en cuatro puntos clave las cuales se desarrollan para entender cómo ha ido evolucionando el marco regulador del mercado de trabajo en el ámbito de los contratos temporales:

- Reforma de 2006: Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Reforma de 2010: Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Reforma de 2011: Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten la prestación por desempleo
- Reforma de 2012: Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Por último se analizan los efectos de esta última reforma laboral sobre el empleo y la dualidad del mercado de trabajo.



### 3.1. PRINCIPALES REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

Durante los últimos años la legislación laboral española ha sido objeto de varias modificaciones con el objetivo de flexibilizar y modernizar el mercado laboral y adaptarse a las diferentes circunstancias económicas de cada momento. Por su importancia, se analizan a continuación las principales reformas llevadas a cabo desde el año 2006.

#### 3.1.1. REFORMA DE 2006

En un entorno económico marcado por el crecimiento, el sector inmobiliario y el turismo eran los motores de la economía, sin embargo el principal problema que tenía el mercado laboral era la temporalidad. Asimismo este período se encuadra dentro de los compromisos conocidos como la “Estrategia de Lisboa” que se había marcado el objetivo de que la economía de la Unión Europea fuera la más competitiva del mundo alcanzando el pleno empleo en el año 2010.

No obstante, como se desprende de la Exposición de Motivos de la reforma de 2006, la situación era mejorable ya que persistían problemas como la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres, la tasa de paro superaba ligeramente la media de la Unión Europea, perduraban segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la tasa de temporalidad era la más alta de la Unión Europea. El 8 de julio de 2004 se suscribió la Declaración para el Diálogo Social “Competitividad, Empleo estable y Cohesión social” por el Presidente del Gobierno, los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y los Secretarios Generales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Así, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo,



supone implementar importantes cambios en el ámbito laboral, cuyo principal objetivo es limitar el encadenamiento de contratos temporales (se obliga a hacer fijos a aquellos trabajadores que encadenen dos o más contratos temporales), a la vez que se fijan medidas para el impulso de la contratación indefinida.

Entre estas últimas se han de destacar el Programa de Fomento del Empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos, de modo que se subvenciona la conversión de contratos temporales en indefinidos y se permite que los contratos eventuales firmados antes de 2008 pasen a fijos mediante una reducción del despido a 33 días por año, y la reducción de cotizaciones empresariales. Asimismo, establece otras modificaciones con relación a las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y mejoras de la protección por desempleo de colectivos específicos.

Concretamente, las cuestiones más destacables con relación a esta reforma serían:

#### 3.1.1.1. Reducción de costes empresariales

- Reducción de las cotizaciones empresariales por desempleo, limitada a los contratos de carácter indefinido, de 0,25 puntos a partir del 1 de julio de 2006, y un 0,25 adicional a partir del 1 de julio de 2008, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.
- Igualación de la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por las empresas de trabajo temporal (ETT) con la que debe soportar el resto de empresas por idéntico tipo de contrato, pasando del 7,7% al 6,7% desde el 1 de julio de 2006.
- Reducción a la mitad de la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que pasará a ser de 0,20 puntos frente a los actuales 0,40 puntos.



### 3.1.1.2. Encadenamiento de contratos temporales

- Todo trabajador que habiendo suscrito dos o más contratos temporales (salvo los contratos formativos, de relevo y de interinidad) con la misma empresa, directamente o a través de ETT, acumule un período de prestación de servicios en el mismo puesto de trabajo superior a 24 meses dentro de un período de 30 meses, con o sin solución de continuidad, adquirirá la condición de trabajador indefinido.
- Entrada en vigor del límite al encadenamiento: sólo será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir del 1 de julio de 2006.
- Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en la nueva norma, se tomará en consideración el criterio vigente a la entrada en vigor de la norma.

Como apunta Gorelli Hernández<sup>2</sup> “el hecho de que se realicen un número tan elevado de contratos temporales año tras año, evidencia que no hay una verdadera creación de puestos de trabajo, sino que los trabajadores son contratados y vueltos a contratar para ocupar los mismos puestos de trabajo. Es decir, hay una rotación sobre los mismos puestos de trabajo”. Además, el autor concluye con dos afirmaciones: “se han creado unos hábitos entre los empresarios que estiman absolutamente normal la contratación temporal, la rotación continua de diversos trabajadores sobre el mismo puesto de trabajo, el encadenamiento sucesivo de contratos temporales”. Dos, “la inestabilidad o precariedad de los trabajadores implica una dualización del mercado de trabajo, condiciones de trabajo diferenciadas, nula creación de empleo, etc. “

La regulación vigente hasta la reforma de 2006 no impedía que un empresario celebrase

---

<sup>2</sup> ARRIETA IDIAKEZ, GORELLI HERNÁNDEZ, J. “La reforma laboral de 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia” Revista *Actualidad Laboral*, núm 17. 2006, págs.. 2037 y 2038.



varios contratos temporales sucesivos en el tiempo con un mismo trabajador (concatenación o encadenamiento de contratos temporales). De esta forma, con la incidencia de la reforma se trataba de luchar contra el uso abusivo del encadenamiento contractual.

### 3.1.1.3. Fomento de la contratación indefinida

- Posibilidad de acogerse al contrato de fomento de la contratación indefinida, en los casos de conversiones de contratos temporales en indefinidos, siempre que los contratos temporales se celebren antes del 31 de diciembre de 2006.
- Este contrato lo pueden celebrar desempleados: jóvenes de 16 a 30 años; mujeres para profesiones y ocupaciones con menos índice de empleo femenino; mayores de 45 años; parados que lleven al menos 6 meses desempleados y personas con discapacidad.
- La indemnización de los supuestos de despidos objetivos declarados improcedentes es de 33 días con un máximo de 24 mensualidades.

De esta forma se consolida el contrato para el fomento de la contratación indefinida, a través del cual se “pretende impulsar la contratación indefinida inicial o directa, favorecer la conversión del empleo temporal en fijo y apoyar con fondos públicos la contratación estable”<sup>3</sup>

### 3.1.1.4. Mejora en la protección por desempleo

- Mayores de 45 años: se establece un nuevo subsidio por desempleo, para los que no tengan responsabilidades familiares y hayan agotado la prestación por desempleo, aunque sea inferior a un año.

---

<sup>3</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F. “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo” cit., pág. 15.



- Derecho de opción para los trabajadores fijos discontinuos: se permitirá, a solicitud del interesado, que el trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a la prestación anterior, pueda optar por reanudar ese derecho o por percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los demás requisitos exigidos.
- Renta activa de inserción: se establece que sea una prestación permanente, así como que el INEM cotizará por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia en las mismas condiciones que en el subsidio por desempleo.
- Socios trabajadores temporales de cooperativas: se reconocerá la situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de estos trabajadores. Se exigirá certificación del consejo rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efecto.

### 3.1.1.5. Nuevas bonificaciones a la contratación indefinida

- Desempleados: mujeres, jóvenes de 16 a 30 años, mayores de 45 años, parados de al menos 6 meses de duración, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género.
- Trabajadores indefinidos: a partir de 60 años, y con una antigüedad en la empresa de 5 años.
- Beneficiarios: empresas, autónomos con trabajadores y cooperativas.
- Duración: pasa de 2 a 4 años, salvo para mayores de 45 años y personas con discapacidad, que se mantiene durante toda la vigencia del contrato.



- Cuantías anuales: se sustituyen los porcentajes en las base de cotización por cuantías fijas al año: mujeres, 850 euros; mujeres reincorporadas después de la maternidad y mayores de 45 años, 1.200 euros; jóvenes, 800 euros; personas con discapacidad, 3.000 euros; parados de al menos 6 meses, 600 euros; otros, 500 euros.

- Plan extraordinario para la conversión hasta el 31 de diciembre de 2006 de contratos temporales suscritos antes del 1 de junio de 2006: 800 euros anuales durante 3 años. Cuando el contrato, indefinido o temporal, lo sea a tiempo parcial, las bonificaciones que le puedan corresponder se reducirán en la siguiente proporción:

a).- 100%: cuando jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.

b).- 75%: cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

c).- 50%: cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.

d).- 25%: cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

### 3.1.1.6. Conclusiones

Desde la perspectiva del principio de estabilidad en el empleo la reforma laboral de 2006 es positiva, ya que introduce medidas muy interesantes para luchar contra la precariedad laboral como la conversión de contratos temporales en indefinidos por encadenamiento de contratos temporales, restringe los contratos formativos que suelen ser utilizados de forma



abusiva y establece incentivos a los contratos indefinidos vía bonificaciones. . En este sentido, el Círculo de Empresarios, el Círculo de Economía y el Círculo de Empresarios Vascos en la edición 2016 del Barómetro de los Círculos, los grandes empresarios proponen una serie de modificaciones, como el desarrollo de un nuevo marco laboral con una reducción de al menos dos puntos en las cotizaciones empresariales y un nuevo menú de contratos de trabajo basado en tres modelos: uno indefinido, uno vinculado a necesidades empresariales y uno juvenil.

Por otro lado, en algunos aspectos las modificaciones fueron escasas, como por ejemplo, la exclusión del ámbito del encadenamiento de contratos de los contratos formativos, de relevo y de interinidad.

### 3.1.2. REFORMA DE 2010

La reforma laboral de 2010 se enmarca dentro del contexto de crisis financiera y económica de origen internación que se desarrolló a principios del año 2008 y que azotó con especial severidad a España, quedando la tasa de paro próxima al 20% debido al importante peso de los trabajadores con contrato temporal y de la particular estructura productiva del crecimiento económico.

La reforma se instrumentó por medio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Como se indica en la Exposición de Motivos, responde a la necesidad de corregir la dualidad del mercado de trabajo, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, restringiendo el uso la contratación temporal y favoreciendo una utilización más extensa de la contratación indefinida.

Esta reforma laboral presenta como principales objetivos el abaratamiento del despido y





agilizar la contratación. Así, se posibilita que aquellas empresas que justifiquen una situación económica negativa puedan indemnizar con 33 días por año, frente a los 45 días de la normativa anterior, en caso de despido improcedente. Se universaliza el contrato de fomento del empleo con una indemnización de 33 días. Además se permite que las empresas con apuros económicos puedan cambiar las condiciones de trabajo de los empleados.

En este sentido, las medidas se agrupan en cinco grandes grupos:

- Reducción de la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.
- Favorecimiento de la flexibilidad interna en las empresas y reducción de la jornada laboral como instrumento de ajuste temporal del empleo.
- Favorecimiento del empleo de jóvenes y personas desempleadas.
- Mejora de la intermediación laboral y de la actuación de las empresas de trabajo temporal.
- Fomento de la igualdad entre hombre y mujeres.

Concretamente, las cuestiones más destacables con relación a esta reforma serían:

### **3.1.2.1. Reducción de la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.**

Entre las medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado laboral destacan principalmente el establecimiento de plazos máximos de duración del contrato de obra o servicio, la estimulación para la celebración de nuevos contratos indefinidos a través de los llamados contratos para el fomento de la contratación indefinida, cuya ventaja es que el empresario puede beneficiarse de una indemnización por despido improcedente menor, además se introducen una serie de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por transformar contratos temporales en indefinidos. También se plantean importantes cambios con respecto al despido por causas objetivas que se explican a continuación.



## Contratos temporales

- Se endurecen los plazos máximos de duración del contrato de obra o servicio y sus condiciones. De este modo, el propio artículo 1 de esta ley señala que los contratos temporales *“no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa”*.

Así, en la regulación anterior no se preveía una duración máxima del contrato, sino que su vigencia se vinculaba directamente a la continuidad de la obra o del servicio objeto del mismo, en cambio con esta nueva regulación se pasa a prever que este contrato tenga una duración máxima de tres años, ampliables por convenio colectivo en doce meses más.

- Las empresas tendrán obligación de facilitar por escrito al trabajador su conversión en fijo, estableciéndose una nueva sanción en caso de no efectuarse dicha notificación.
- Se amplía la indemnización hasta 12 días de salario por año trabajado, con ampliación transitoria desde el 2011 hasta el 2015. Todo ello de acuerdo con el calendario siguiente:
  - Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
  - Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.



- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

## **Extinción del contrato**

El despido por causas objetivas consiste en la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La principal novedad introducida por esta reforma está relacionada con las causas económicas de dicho despido.

Así, se entiende que existen dichas causas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, entendida como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Se trata de una novedad importante respecto de la normativa anterior puesto que de acuerdo con esta era necesario acreditar pérdidas económicas en la empresa para poder aplicar el despido por causas económicas.

Para que dicha causa resulte aplicable, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.



Por otra parte, se facilita el despido objetivo por absentismo reiterado, con 20 días de indemnización por año trabajado, por falta de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles durante dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un año siempre que el absentismo total de la plantilla no supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.

En definitiva esta medida, flexibiliza en cierta medida algunas de las causas del despido por causas objetivas aunque en lo que respecta a las causas económicas planteó importantes problemas interpretativos.

### **Fomento de la contratación indefinida**

Uno de los objetivos de la reforma de 2010 consistía en conseguir un mayor número de contrataciones indefinidas por parte de las empresas. Para ello se pusieron en marcha dos medidas importantes:

- La introducción del contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- La introducción de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por transformar contratos temporales en indefinidos.

#### **1.- La introducción del contrato para el fomento de la contratación indefinida.**

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida. Este contrato se caracteriza porque, a cambio de garantizar un contrato de duración indefinida, el empresario puede beneficiarse de una indemnización por despido improcedente reducida, pasando de 45 días de salario por año de servicio a 33 días de salario por año trabajado.



Este contrato podrá concertarse con aquellas personas que por su situación tengan especiales dificultades para encontrar empleo. Concretamente afecta a los trabajadores incluidos en alguno de los grupos siguientes:

- *“Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:*
  - *Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.*
  - *Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.*
  - *Mayores de cuarenta y cinco años de edad.*
  - *Personas con discapacidad. Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.*
  - *Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.*
  - *Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.*
  
- *Trabajadores empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, y que se transformen en indefinidos con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.*



- *Trabajadores empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.*<sup>4</sup>

2.- La introducción de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por transformar contratos temporales en indefinidos.

El artículo 10 del Real Decreto-ley, establece una serie de bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida hasta el 31 de diciembre de 2011::

- Las empresas que contraten de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación de 800 euros/año, durante tres años. La bonificación se incrementa en caso de la contratación de mujeres, 1000 euros/año.
- Las empresas que contraten de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho a una bonificación de 1.200 euros/año, durante tres años. En el caso de ser mujeres 1.400 euros/años.
- Las empresas que transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación tendrán derecho a una

---

<sup>4</sup> Artículo 3. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio



bonificación de 500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros/año.

### 3.1.2.2. Favorecimiento de la flexibilidad interna en las empresas y reducción de la jornada laboral como instrumento de ajuste temporal del empleo.

Al artículo 41 ET, que versa sobre la modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo, se le añade una nueva materia regulable: la distribución del tiempo de trabajo. Por tanto, se amplía la potestad de la dirección de la empresa. Además con respecto a la movilidad geográfica durante el período de consultas se modifica su duración y no podrá exceder de quince días. Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, su duración no podía ser inferior a quince días. Por otro lado se pretende potenciar la reducción de la jornada laboral, antes de tener que llegar a adoptar medidas extintivas de contratos de trabajo (flexibilidad externa).

En los siguientes apartados se detallan estas modificaciones.

## **Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**

Tal y como destaca el artículo 4, *“todo traslado debe ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos”*<sup>5</sup>:

- Diez trabajadores, en empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

---

<sup>5</sup> Artículo 4. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio



- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores

Por tanto, la movilidad geográfica en una empresa tendrá que pactarse con los representantes de los trabajadores.

Con relación a las Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el artículo 5 de esta Ley señala que la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre las que serán consideradas aquellas que afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

## **Reducción de la jornada laboral**

A través de esta reforma se fomenta la reducción de la jornada laboral en aquellas empresas que presenten problemas económicos, técnicos, organizativos o de producción. Así, se podrá reducir entre un 10% y un 70% de la jornada, con derecho a desempleo por el resto de la jornada.

En caso de desempleo parcial, el desempleo consumido se producirá por horas y no por días.





En este sentido, el Servicio Público de Empleo proveerá de acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad.

### 3.1.2.3. Favorecimiento del empleo de jóvenes y personas desempleadas.

Junto con las medidas anunciadas en los epígrafes anteriores, el real decreto-ley contiene algunas medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y los discapacitados. Dichas medidas se concretan en la reforma de los contratos formativos que por definición son los contratos que tienen por destinatarios a trabajadores jóvenes con una falta de formación teórica y/o práctica. En particular son las siguientes:

Se introducen bonificaciones para contratos de formación. Así se bonifica el 100% de las cotizaciones empresariales a la seguridad social hasta el 31 de diciembre de 2011.

A la vez, se amplía el plazo para la realización de contratos de prácticas desde 4 hasta 5 años desde la finalización de estudios y de 6 a 7 años para trabajadores discapacitados. Asimismo, los contratos para la formación pasan a tener una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

### 3.1.2.4. Mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

Antes de la reforma de 2010 la actividad de intermediación laboral debía realizarse mediante los servicios públicos de empleo quedando vetada a la empresa privada. A partir de dicha reforma se regulan las agencias privadas de colocación.



De este modo la Ley en su artículo 14 entiende por agencias de colocación: *“aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal”*.

Al mismo tiempo, se suprimen diversas limitaciones o prohibiciones de las empresas de trabajo temporal, entre ellas las relativas a poder actuar en el sector de las Administraciones Públicas. De este modo, se modifica el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal para que puedan actuar como intermediarios en la búsqueda de empleo igual que los servicios públicos.

### 3.1.2.5. Fomento de la igualdad entre hombre y mujeres

Por último, la reforma de 2010 modifica el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, insistiendo en la prohibición de discriminación por razón *de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas* etc.

En este sentido dicho artículo queda redactado del modo siguiente: *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”*.



### 3.1.2.6. Conclusiones.

Esta reforma parte de un principio de lucha contra la llamada la dualidad, entendiendo que uno de los principales problemas del mercado de trabajo en España es la dualidad entre contratación temporal y contratación indefinida, considerando que la contratación temporal es algo que no conviene y que no es bueno para el sistema productivo y por lo tanto lo combate y lo restringe e intenta implementar algunas medidas de fomento de la contratación indefinida flexibilizando en algunos casos los supuestos de extinción.

Regula otros aspectos como la reducción de jornada, reconfigura el tema relativo a bonificaciones de los contratos de trabajo, también restringe muchos de los supuestos que había hasta ahora por entender que la generalización de las bonificaciones lo que hace es perder eficacia al incentivo que se pretende conseguir. En este sentido las restringe y muchas empresas encontrarán menos supuestos de los que hasta ahora encontraban a la hora de hacer contrataciones con bonificación.

Se reducen supuestos de la contratación temporal, y así el contrato para obra o servicio determinado que antes no tenía límite ahora sí que pasa a tenerlo y es de 3 años, ampliable por 12 meses más por medio de convenio colectivo. Todos estos supuestos lo que hacen es restringir la contratación temporal porque se considera que es algo que no es bueno para el mercado de trabajo.

Sin embargo hay que destacar que esta reforma también originó un despido más barato a través del contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida con 33 días de indemnización y la flexibilización del despido objetivo con 20 días de indemnización. En este sentido, da la sensación de que el Gobierno se encontraba desbordado por la crisis económica, ya que sus medidas no conseguían revertir la situación.



### 3.1.3. REFORMA DE 2011

La reforma laboral de 2011, al igual que la reforma anterior, se enmarca en un contexto económico desfavorable en el que la crisis económica seguía causando estragos tanto en el mercado de trabajo español como en la economía del país.

Como se observa en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten la prestación por desempleo, “la situación de los jóvenes en nuestro mercado de trabajo está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado”.

En materia de contratación temporal destaca principalmente dos aspectos:

- Fomento de la contratación estable
- Contrato para la formación y el aprendizaje

#### 3.1.3.1. Fomento de la contratación estable

Por un lado, la nueva medida incluida en esta reforma es, la ampliación del período para que se puedan transformar contratos temporales en otros de fomento de la contratación indefinida. Con el fin de seguir avanzando en la reducción de la dualidad existente en mercado de trabajo, se da como límite hasta el 31 de diciembre de 2011 para poder transformar en contratos de fomento de la contratación indefinida aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, suscritos con anterioridad al 28 de agosto de 2011.



Además, el plazo se amplía hasta el 31 de diciembre de 2012 para los contratos temporales celebrados a partir del 28 de agosto de 2011, siempre que su duración no haya excedido de 6 meses. Este límite no se aplicará a los contratos formativos.

Por otro lado, para favorecer el mantenimiento del empleo, se suspende, por un período de dos años desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 31 de agosto de 2013, la aplicación de la regla que da lugar a la obligación empresarial de transformar en indefinidos a los trabajadores con los que haya encadenado contratos temporales prevista en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta suspensión obedece, como se indica en la propia exposición de motivos del Real Decreto-Ley, en el hecho de que “en la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo”. “En este contexto, y tras su reforzamiento en 2010, la suspensión de la aplicación de este artículo 15.5 ET en agosto de 2011 (RDL 10/2011) sólo puede calificarse, con razón, de medida desesperada” <sup>(6)</sup>

### 3.1.3.2. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Este nuevo contrato pretende mejorar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes. Deroega al contrato de formación, aumentando su rango de edad desde 16 años a menores de 25 años sin cualificación profesional (menores de 30 años hasta el 31 de diciembre de 2013) y su duración mínima de un año a dos años, prorrogables 12 meses y con un límite de tiempo efectivo de trabajo del 75% de la jornada laboral establecida en el convenio colectivo. Es decir, este contrato tiene por objeto la cualificación profesional de los

---

6 GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Medidas para favorecer el empleo estable...” cit. pág. 74



trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Esta reforma encuentra su explicación en la exposición de motivos: “el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aun teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna”.

### 3.1.3.3. Conclusiones

La valoración de esta reforma en materia de contratación laboral es desacertada ya que uno de los principios de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, era la lucha contra la dualidad del mercado de trabajo impulsando la estabilidad en el empleo, es decir, la contratación indefinida. Sin embargo esta reforma se aleja de dicho principio e intenta potenciar lo contrario, es decir, la contratación temporal a través de un nuevo contrato de “formación y aprendizaje” así como eliminando restricciones y límites a la concatenación de contratos temporales. Todo esto explicándose por las cifras de desempleo, especialmente entre el colectivo de jóvenes y su baja cualificación. De esta forma, se renuncia a la lucha contra la precariedad laboral que origina la dualidad laboral.

### 3.1.4. REFORMA DE 2012

En la exposición de motivos de esta reforma, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se indicaba que el mercado laboral continuaba



padeciendo una fuerte debilidad, que se traduce en una destrucción de empleo más intensa que las restantes economías europeas, la cual incide sobre todo en ciertos colectivos como los jóvenes, factor al que se ha de añadir la elevada temporalidad (casi el doble que en la UE27). Es por dichos motivos que se justifica una reforma profunda del modelo laboral de España.

Entre las novedades más destacadas de esta Ley figuran las siguientes, divididas en cuatro pilares, que más adelante se procederá a su explicación:

- Despidos: se facilita y abarata el despido en todas sus modalidades: disciplinario y objetivo, individual y colectivo.
- Cambio de condiciones de trabajo: facilita a las empresas la modificación unilateral de las condiciones laborales pactadas (la famosa flexibilidad laboral que tanto se ha demandado), en contenido funcional, retribución y lugar de trabajo.
- Convenios colectivos: flexibiliza el convenio colectivo, facilitando su modificación y eliminando la “ultra-actividad”.
- Contratación: estimula la contratación, especialmente para jóvenes y en PYMES (empresas de hasta 50 trabajadores) mediante la creación de un nuevo contrato y dando incentivos económicos al empresario para facilitar la contratación.

También destacar algunos cambios en el ámbito de los contratos formativos.

#### 3.1.4.1. Despidos

Con respecto a los despidos, muy básicamente se puede clasificar el despido en dos grandes tipos:



- El despido disciplinario que es el que se produce cuando existe un previo incumplimiento grave y culpable del trabajador, es decir es el despido que se produce como sanción
- Y por otro lado, el despido que se denomina objetivo o por causas objetivas que es aquel que no requiere un incumplimiento por parte del trabajador sino que se produce por la circunstancia sobrevenida a la empresa de carácter técnico, económico, organizativo o de producción que en definitiva afecta a su viabilidad de futuro.

Este despido (objetivo) a su vez puede ser de dos tipos: individual o colectivo. Se dice individual cuando afecta a uno o a pocos trabajadores, y colectivo cuando afecta a muchos. Con respecto a esto lo que la reforma hace es:

### **Despidos disciplinarios.**

La indemnización por despido improcedente pasa de 45 a 33 días por año con tu tope de 24 mensualidades (antes eran 42 mensualidades) para todos los contratos que se celebren a partir de la fecha de entrada en vigor del real decreto, el 12 de febrero de 2012.

La indemnización de aquellos contratos ya vigentes a la entrada en vigor de la reforma, se calcularán a 45 días por año hasta el 12 de febrero de 2012 y a 33 días por año desde la promulgación de este real decreto hasta la fecha de despido.

Además desaparecen los salarios de tramitación en los despidos disciplinarios declarados improcedentes cuando el empresario, tras la sentencia, opte por indemnizar. Ya no hay necesidad, por tanto, de reconocer la improcedencia y consignar previamente la indemnización para evitar el riesgo de tener que pagar salarios de tramitación. Solo persisten los salarios de tramitación cuando el empresario opte por readmitir al trabajador. Esto quiere decir que, antes existía en España una modalidad que se denominaba el





“despido exprés”, en donde el empresario procedía a despedir al trabajador y el propio empresario podía reconocer la improcedencia del despido que acababa de realizar. Lo que hacía es que ponía a disposición del trabajador la indemnización, el cual era de 45 días, y lo consignaba. De alguna manera, es como si el empresario renunciara a defender la procedencia del despido que acababa de realizar en los tribunales de justicia y con esto los salarios de tramitación no corrían. Estos salarios son los que van desde el momento en que se produce el despido hasta el momento de la notificación de la sentencia y corrían a cargo del empresario al menos durante 2 meses y a partir de los 2 meses se podía solicitar al Estado. Por tanto lo que hace esta reforma es suprimir los salarios de tramitación, con lo cual el empresario si procede al despido disciplinario no tiene que consignar en ese momento cantidad alguna o renunciar a defender la procedencia del despido que acaba de hacer para evitar los salarios de tramitación puesto que en ningún caso se van a producir.

### **Despidos individuales por causas objetivas**

Se mantienen las mismas causas que ya había: económicas, técnicas, organizativas y de producción, aunque estas se concretan y se facilitan, al requerir a la empresa una menor justificación de las mismas. La principal novedad en la causa económica es que la misma se considera acreditada con la disminución durante tres trimestres consecutivos, del nivel de ingresos o ventas de la empresa.

Se podrán realizar despidos objetivos por faltas de asistencia al trabajo aun justificadas, cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de 12 (*Esto ya existía antes\**). No es aplicable a las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo que duren mas de 20 días. Se desvincula así esta causa de extinción por faltas de asistencia del índice de absentismo de la empresa. Antes en la legislación cuando un trabajador perdía muchas jornadas por ausencias pequeñas pero muy reiteradas, el empresario podía extinguir antes



el contrato por causas objetivas pero se le pedía que hubiera una determinada tasa de absentismo en la empresa, que era el 2,5% y esto era complicado de probar y de calcular.

## **Despidos colectivos por causas objetivas**

Como en el caso de despidos objetivos individuales, se mantienen las mismas causas que ya había: económicas, técnicas, organizativas y de producción, aunque estas se concretan y se facilitan, al requerir una menor justificación de las mismas. La principal novedad en la causa económica es que la misma estaría justificada con la disminución durante tres trimestres consecutivos, del nivel de ingresos o ventas de la empresa.

Se sigue el mismo procedimiento que ya existía: comunicación a la representación de los trabajadores, memoria justificativa, periodo de consultas, informe de Inspección de Trabajo, etc., pero ahora, si no hay acuerdo la decisión final la tiene la empresa. La principal novedad está así en que desaparece la necesidad de autorización administrativa. Es decir, el procedimiento es el mismo pero con una novedad fundamental y es que desaparece la necesidad de autorización administrativa. Anteriormente el empresario no podía extinguir por sí solo los contratos en caso de un despido colectivo, tenía que solicitar la autorización administrativa para proceder a esa extinción.

Si los trabajadores no están de acuerdo pueden acudir a los Juzgados de lo Social que resolverán si el despido esta justificado o no.

Además se prevé un plan de recolocación externa más exigente que el anterior plan de acompañamiento social para despidos colectivos de más de 50 trabajadores.

Se endurece el sistema de prejubilaciones, obligando a las empresas de más de 500 trabajadores que realicen despidos colectivos de trabajadores mayores de 50 años a que realicen una aportación al Tesoro público.



### 3.1.4.2. Flexibilidad laboral: modificación de condiciones individuales y colectivas.

La reforma aplicada por la Ley 3/2012 –cuyo espíritu, como bien preconizaba su Exposición de Motivos, era alcanzar la “Flexiseguridad” – ha supuesto un cambio sustancial en el procedimiento de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Este nuevo procedimiento mantiene la participación de la Autoridad laboral, pero en un discreto segundo plano, respecto de la predominancia que ostentaba en el procedimiento anterior. Así mismo para el caso de la movilidad geográfica se ha suprimido, la posibilidad de que ésta pudiera ampliar y paralizar el traslado.

Además con respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se produce un cambio en la lista de materias modificables incluyendo la cuantía salarial.

A continuación se detallan estos cambios:

#### **Suspensión de contratos y reducción de jornada**

Como sucede en el caso de los despidos, la principal novedad está en que el empresario ya no necesita autorización administrativa. Aunque se sigue el procedimiento como hasta ahora: comunicación a la representación de los trabajadores, memoria justificativa, periodo de consulta, informe de la Inspección de Trabajo..., si no se llega a acuerdo, la decisión final la tiene la empresa.

Si los trabajadores no están de acuerdo podrán acudir a los Juzgados de lo Social que resolverán si la medida está justificada o no.

Al igual que en los despidos, se reduce la exigencia en la justificación empresarial de la causa y suprime la mención a que la medida que toma el empresario (de suspensión de contrato o reducción de jornada) debe ser “razonable y contribuir a la superación de una situación coyuntural”.



## **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

La reforma permite a las empresas modificar las condiciones de trabajo: jornada, horario, turnos de trabajo, salarios (esto es la novedad), funciones a desarrollar, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin necesidad de justificar que la medida contribuya a prevenir situaciones negativas o a mejorar la situación de la misma, preavisando al trabajador con 15 días en el caso de modificaciones individuales (antes era 30 días).

Si se trata de una modificación colectiva debe ir precedida de un periodo de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores para tratar de llegar a un acuerdo. Si no se alcanza un acuerdo el empresario notificará su decisión que surtirá efecto 7 días después de dicha notificación (antes eran 30).

Si los trabajadores no están de acuerdo podrán acudir a los Juzgados de lo Social que resolverán si la medida está justificada o bien pueden extinguir su contrato de trabajo con indemnización de 20 días por año con máximo de 9 meses.

## **Movilidad geográfica**

La reforma permita a las empresas decidir unilateralmente el traslado de los trabajadores por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción relacionadas con la competitividad, productividad u organización del trabajo en la empresa (antes la norma exigía que estas medidas contribuyeran a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos y que favoreciera su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Ahora ya no es preciso demostrar nada de esto).

Además se suprime la posibilidad (anteriormente prevista) de que la autoridad laboral ordene la ampliación del plazo de incorporación –de 30 días hasta seis meses- y paralice el traslado al estimar que concurren causas sociales que lo justifiquen. En este caso,



anteriormente la medida también era unilateral pero la autoridad laboral podía ampliar el plazo de incorporación, es decir, dar un plazo añadido al trabajador de hasta seis meses o bien paralizar el traslado si estimaba que concurrían causas sociales que así lo justificaran. Es decir mediante la reforma laboral quita a la autoridad laboral del proceso.

El trabajador desconforme podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social (pero la orden es ejecutiva) o extinguir su contrato con un indemnización de 20 días por año y máximo de 12 mensualidades (este punto no ha cambiado).

### 3.1.4.3. Convenio colectivo

La reforma permite que las empresas puedan dejar de aplicar el colectivo en vigor (sea convenio colectivo del sector o sea convenio colectivo de empresa) en materia de jornada, horario, turnos de trabajo, salarios, funciones a desarrollar, cuando concurren razones económicas (que se establecen en la disminución de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos), técnicas, organizativas o de producción.

La inaplicación debe ir precedida de un periodo de consultas de 15 días. Si no se alcanza un acuerdo, se somete la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio que en 7 días ha de pronunciarse. Si no se pusiera de acuerdo la Comisión Paritaria cualquiera de las partes puede recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, para que resuelvan en 25 días. (Se establece un arbitraje obligatorio).

Cuando finaliza la duración pactada de un Convenio sin que se haya firmado otro, se prorroga el vencido solo por dos años mas. Luego perderá vigencia y se aplica el convenio superior o en su defecto el E.T.

Por otro lado, se concede prioridad aplicativa absoluta al convenio de empresa respecto al convenio sectorial en la mayoría de las materias, sin referencia al convenio sectorial como garantía de mínimos.



Durante la vigencia de un convenio, las partes que lo acordaron podrán negociar con mayor amplitud su modificación.

#### 3.1.4.4. Contratación de trabajadores

Introduce un nuevo tipo de contrato, el contrato de apoyo a los emprendedores, a través del cual han de ser contratados indefinidos a jornada completa y tiene un periodo de prueba de un año independientemente de la cualificación del trabajador (el empresario puede rescindir libremente el contrato, sin alegar causa, durante el primer año de vigencia).

Se establecen incentivos fiscales y bonificaciones en cuota de Seguridad Social para contratación a menores de 30 años (3000 euros) o mayores de 45 inscritos a la Oficina de Empleo durante 12 meses dentro de un periodo de 18.

También se prevé que si el trabajador percibe prestaciones por desempleo puede compatibilizar voluntariamente cada mes su salario con el 25% de la cuantía de la prestación reconocida y el empresario se deduce a su vez un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que le quede pendiente al trabajador en el momento de la contratación. Esta es una bonificación que se añade a las comentadas anteriormente.

#### 3.1.4.5. Conclusiones

Los 4 pilares que señala esta reforma son: que facilita y abarata el despido (esto es un hecho objetivo); facilita al empresario la modificación de las condiciones de trabajo pactadas; flexibiliza el convenio colectivo e introduce un nuevo tipo de contrato para incentivar la contratación.

Se puede decir también que cambia el sistema de equilibrios anteriormente vigente hasta ahora entre empresario y trabajador y entre empresario y representantes de los trabajadores, reforzando sustancialmente el poder empresarial.

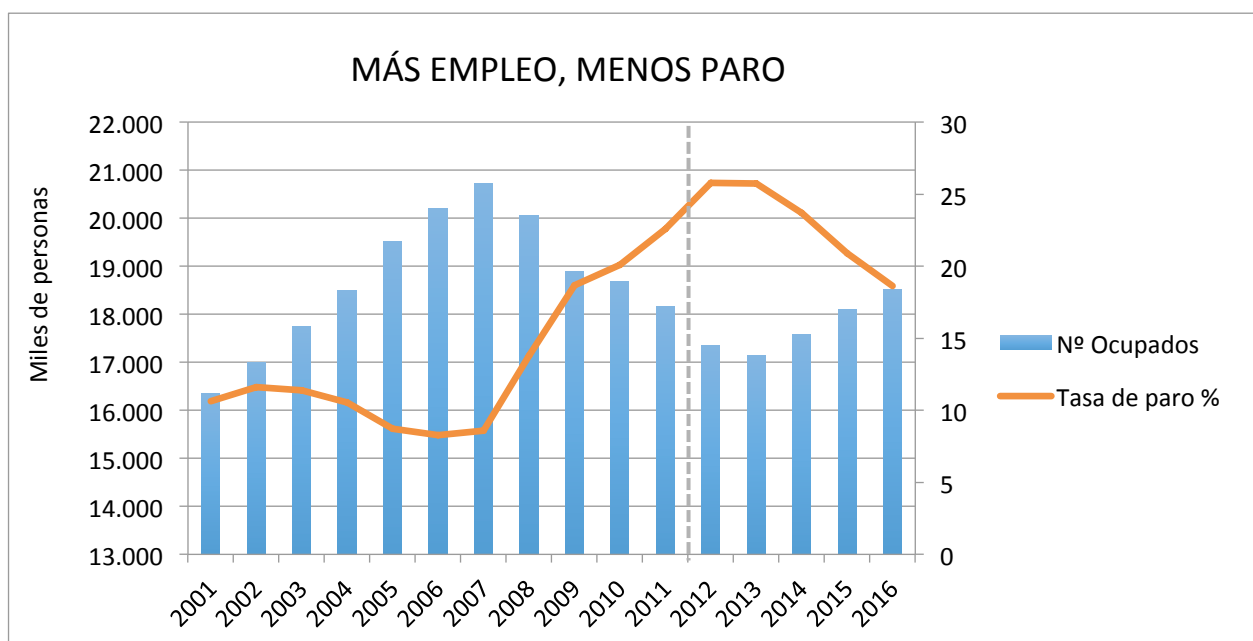


Por esto se puede decir que esta reforma no es una simple reforma del E.T. Es un cambio de principios en el Derecho del Trabajo, pues cambia la posición de las partes (empresario y trabajador) en la negociación individual (el contrato de trabajo) y también en la negociación colectiva (el convenio), donde reduce el poder de la representación de los trabajadores.

## 3.2. RESULTADOS

Llegados a este punto, se ha analizado las últimas reformas laborales que hasta la fecha han afectado a la contratación temporal. Ahora se va a completar el análisis con los resultados obtenidos durante los últimos 5 años desde de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012.

Gráfica 12. Número de ocupados y Tasa de paro. 2001-2016.



Fuente: INE 2017. Elaboración propia.

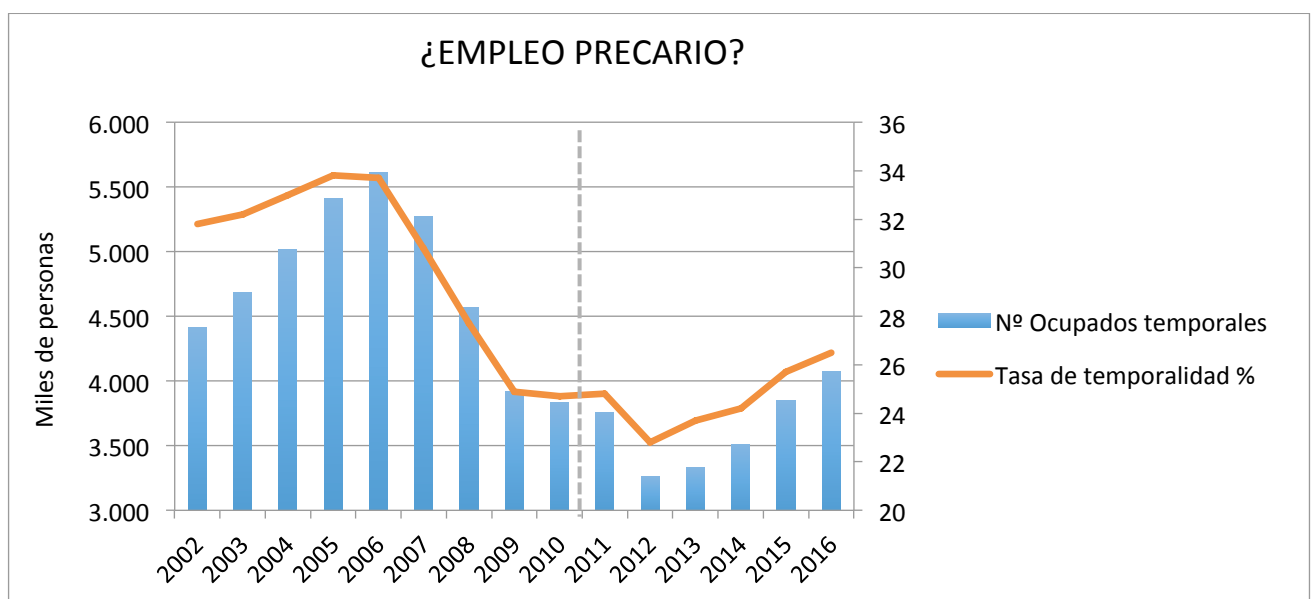
En la Gráfica 12 se analiza el número de ocupados y la tasa de paro. En la misma se puede observar como el número de ocupados crece desde el año 2001 hasta llegar a un máximo de 20.717.900 en el año 2007, y partir de este año se desploma. Con la entrada en vigor de la reforma de 2012, se sigue la tendencia bajista hasta llegar a 2013, año en el que se estabiliza, y cambia la tendencia. A partir de 2014 empieza a subir con bastante fuerza, dando como resultado un mayor número ocupados desde el momento que se aprobó la reforma, aunque todavía no se ha llegado a los más de veinte millones que se registró en el año 2007.



Por tanto la tendencia creciente llego hasta el año 2007 y a partir de este año se siguió una gran caída, dando lugar a una gran destrucción de empleo entre los años 2007 y 2011. Así pues, esa tendencia decreciente que parecía imparable, la paró la reforma de 2012. De esta forma, en los años 2012 y 2013 se produjo una estabilización y a partir de finales de 2013 empezó a crecer, lo cual es un dato muy positivo. Por otro lado, si se observa la tasa de paro sigue una tendencia creciente desde el año 2007 hasta el 2012, pasando de un 8,57% a un 25,77% respectivamente. Y es a partir de los años 2012 y 2013 cuando empieza a caer, llegando a alcanzar en el año 2016 una tasa del 18,63%, que a pesar de haber disminuido sigue siendo una tasa de paro muy alta.

Con todo esto, a pesar de obtener unos resultados positivos durante estos últimos años en lo que se refiere a número de ocupados y tasa de paro, una de las críticas que se le hace a la reforma laboral es la creación de empleo pero precario. Respecto a esto, se comenta en el punto anterior en el análisis de la reforma de 2012, que introduce una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y permite que empresarios y trabajadores se ajusten a las necesidades reales de la empresa. La crítica que se le hace a la reforma laboral es que ha precarizado el mercado laboral y que España se encuentra en una peor situación que antes.

Gráfica 13. Número ocupados temporales y Tasa de temporalidad. 2002-2016.



Fuente: INE 2017. Elaboración propia.



En relación a esto, se puede analizar en la Gráfica 13 dos variables, por un lado el número de ocupados temporales y por otro lado, la tasa de temporalidad. Ambas variables han crecido a partir del año 2012. Por tanto, es real que ha crecido el número de trabajadores temporales pero no es cierto la crítica que se hace que la reforma laboral ha generado más precariedad. Esto se puede comprobar, tal y como muestra la Gráfica, que en los mejores años de empleo en España, desde 2003 hasta 2007, tenían unas tasas de temporalidad que sobrepasaban el 30%. Es decir, lo que ocurre con la crisis, es que se desploma la temporalidad, pasando del 33,7% en 2006 al 23,7% en 2013, datos que a priori se calificarían como positivos pero no es así. Esta temporalidad se reduce como consecuencia de la destrucción de empleo

Cuando llega la destrucción de empleo en España lo que ocurre es que se destruye empleo temporal, y es por esto que la tasa de temporalidad disminuye y se sitúa en el 22,8% en el año 2012, mínimo histórico. Lo cual a priori se podría decir que es un dato positivo que disminuya la tasa de temporalidad, ya que el mayor problema que han intentado solventar las reformas laborales es luchar contra la dualidad del mercado de trabajo, pero esto no es una buena noticia, es bueno si baja la temporalidad mientras se crea empleo, pero que baje la temporalidad como bajo entre los años 2007 y 2012 porque la mayoría de los despidos caen del lado de los temporales no es bueno.

Por tanto, sobre la recuperación del empleo, que es cierto que se ha traducido en un ligero incremento del empleo temporal, hay que decir, que el número de contratos temporales que se firma actualmente no está por encima de los años buenos. Esto se puede afirmar por los datos que se obtiene de la Gráfica 14 donde en 2007 el número de asalariados temporales es de 5.269.000, mientras que en el año 2016 el número de asalariados temporales pasa a 4.073.00. Es decir, el empleo que se firma ahora desde la reforma laboral de 2012, si lo comparamos con el que había en los años 2002 a 2007 en términos de temporalidad es algo mejor, aunque las cifras sigan siendo malas.

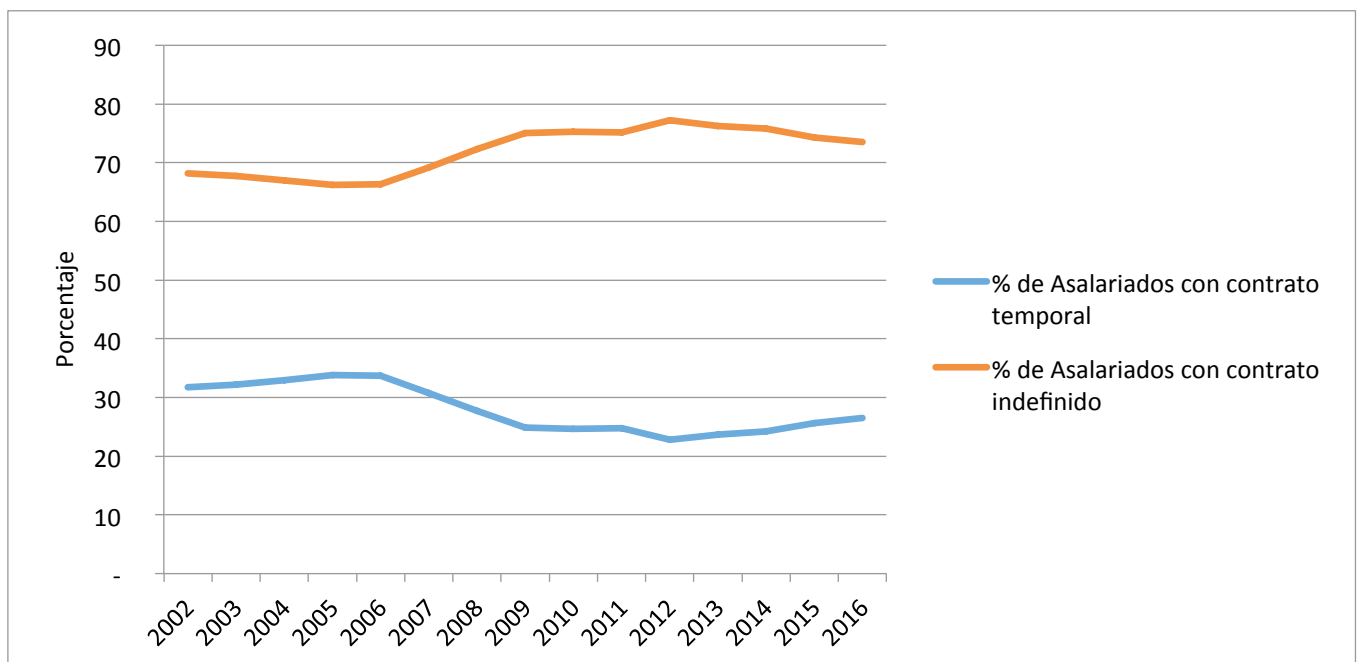
El gran reto de España es generar empleo de mayor calidad, probablemente algunas de las soluciones serían el contrato único, modificar las modalidades de contratación, flexibilizar

más las relaciones laborales, etc., pero si se compara las cifras de empleo en los años buenos, el empleo que se genera ahora a partir de la reforma es algo de más calidad. Por tanto achacar la subida de la temporalidad a la reforma no es correcto, porque se está generando más empleo, y como todo el empleo que se destruyó durante los años 2007 y 2012 fue temporal pues ahora lo que se está haciendo es recuperar ligeramente esa caída de temporalidad.

Esto último se puede comprobar en la Gráfica 14, en el que durante los años más duros de la crisis el porcentaje de asalariados con contrato indefinido se disparó debido a que los empleos temporales fueron los primeros que se destruyeron. Esta gran reducción del empleo temporal elevó el porcentaje de contratos indefinidos hasta situarse por encima del 77% en 2012, su máximo histórico.

Sin embargo, desde 2013 la recuperación del empleo elevó el porcentaje de contratos temporales y, por ende, redujo la proporción de indefinidos hasta el 73,5% del año 2016.

**Gráfica 14. Porcentaje de asalariados con contrato temporal y de asalariados con contrato indefinido. 2002-2016.**



Fuente: INE 2017. Elaboración propia.



### 3.3. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

El Estatuto de los Trabajadores dice que los contratos podrán concertarse, en función de su duración, por tiempo indefinido o por tiempo determinado, y en función de la duración de la jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial. Se pueden distinguir dos tipos de contratación por tiempo determinado: la contratación temporal estructural, que se justifican en la existencia de unas causas objetivas; y la contratación temporal coyuntural, que tiene una finalidad de fomento de la ocupación a través de la inserción de ciertos colectivos desfavorecidos. Este apartado se centrará en la contratación temporal estructural, que es la afecta en mayor medida al sector turístico.

En este sentido, el Estatuto de los trabajadores establece un listado cerrado de supuestos de contratación temporal. Estos supuestos son los siguientes: La contratación para la realización de obra o servicio determinado, la contratación de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción y la contratación de trabajadores interinos.

También se explicará de un modo mas breve los contratos de trabajo a tiempo parcial, los cuales se celebran para prestar servicios durante un tiempo inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo. Se pueden distinguir tres modalidades de contrato a tiempo parcial:

- El contrato a tiempo parcial común
- El contrato a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos
- El contrato de relevo que se celebra en caso de jubilación parcial (este contrato no se explicará)

### 3.2.2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

El contrato temporal, a diferencia del contrato indefinido, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. El Estatuto de los Trabajadores únicamente permite la celebración de este tipo de contratos cuando respondan a las causas o a los motivos objetivos establecidos en la ley, por ello se denominan contratos causales. De acuerdo con estas causas se distinguen 3 tipos de contratos de duración temporales:

- Contrato para obra o servicio determinado
- Contrato de trabajadores interinos
- Contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción

A continuación se explican estos contratos en la siguiente tabla:

**Tabla 26. Contratos de duración determinada.**

Contrato	Objeto	Forma	Duración	Jornada	Extinción	Observaciones
<b>Obra o servicio determinado</b>	Realización de una obra o un servicio con autonomía y sustantividad propias	Escrita: indicando con precisión y claridad la obra o servicio	Incierta (lo que dure la obra o el servicio) con un máximo de 3 años, ampliable por 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o de ámbito inferior.	A tiempo completo o parcial	El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato	A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización que se aplicará de forma gradual
<b>Interinos</b>	Por sustitución: sustitución de un trabajador ausente con derecho de reserva del puesto	Escrita: indicando la causa de la sustitución, el trabajador sustituido y	Mientras dure la usencia del trabajador sustituido o el derecho de reserva del	A tiempo completo (salvo que el sustituido lo sea a	El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca	

	de trabajo	las funciones del interino	puesto de trabajo	tiempo parcial)	cualquiera de las siguientes causas: -Reincorporación del trabajador sustituido - Vencimiento del plazo para la reincorporación	
	Por vacante: cubrir una vacante mientras dure el proceso de selección para su cobertura definitiva	Escrita: indicando el puesto cuyo proceso de selección está en marcha	Mientras dure el proceso de selección (con un máximo de 3 meses)	A tiempo completo (salvo que el sustituido lo sea a tiempo parcial)	- El transcurso del plazo de tres meses	
<b>Eventuales por circunstancias de la producción</b>	Atender exigencias puntuales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.	Escrita (salvo contratos inferiores a 4 semanas): indicando la causa de la eventualidad y la duración concreta	Máximo 6 meses dentro de un periodo de 12 meses (puede ampliarse por convenio colectivo)	A tiempo completo o parcial	El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.	A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir indemnización que se aplicará de forma gradual

Fuente: Ministerio de empleo y seguridad social. Elaboración propia.

### 3.2.3. CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

#### 3.2.3.1. Contrato de trabajo a tiempo parcial común

El Estatuto de los Trabajadores define el contrato a tiempo parcial como aquel contrato por el que el trabajador presta servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo



completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Los contratos a tiempo parcial se pueden combinar con contratos indefinidos y con la mayoría de los contratos temporales. Sin embargo, en los contratos de trabajadores interinos (por sustitución), si el trabajador sustituido es a tiempo parcial, el interino puede ser a tiempo parcial. Mientras que si el sustituido es a tiempo completo, el interino necesariamente es a tiempo completo. Tampoco puede utilizarse la modalidad de contrato a tiempo parcial en los contratos para la formación y el aprendizaje (sí que puede hacerse en los contratos en prácticas).

### **Forma del contrato**

Deberá formalizarse siempre por escrito y deberá expresar el número de horas ordinarias de trabajo (al día, a la semana, al mes o al año contratadas) y su distribución. Los contratos no puestos por escrito (o incompletos) se presumen celebrados a jornada completa.

### **Horas complementarias**

Las horas complementarias son horas pactadas entre el empresario y el trabajador a tiempo parcial para realizar un número mayor de horas sobre la jornada a tiempo parcial establecida en el contrato sin superar la jornada a tiempo completo.

La realización de horas complementarias tiene las siguientes características:

- Es necesario, para la validez de las horas complementarias que exista un acuerdo entre el empresario y el trabajador.



- Debe figurar por escrito, en caso contrario no será válido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.
- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del trabajo. (ampliable al 60% por convenio colectivo)
- En ningún caso cabe que la suma de horas complementarias a las ordinarias exceda de la jornada a tiempo completo.
- La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias.
- Salvo que el Convenio establezca un plazo superior, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.

### **Tipos de horas complementarias**

En el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se distinguen distintos tipos de horas complementarias: las pactadas y las voluntarias.





### **1.- Pactadas**

Las horas complementarias pactadas son las explicadas en el punto anterior, las resultantes de un pacto escrito entre el empresario y el trabajador.

### **2.- Voluntarias**

Las horas complementarias voluntarias son una de las principales novedades del año 2013. Se trata de una figura que solo se aplica en los contratos que son indefinidos y cuya jornada sea igual, o superior, a diez horas semanales en su cómputo anual.

La empresa puede ofrecer al empleado la posibilidad de que realice las horas complementarias voluntarias en cualquier momento, con un límite del 15 % de la jornada acordada en el contrato, incluso se puede alcanzar el 30 %.

Los caracteres voluntarios de esas horas eximen al trabajador de obligación alguna para aceptarlas. En los requisitos del régimen jurídico que las regula se establece que el empleado puede negarse a aceptar la propuesta del empresario sin que pueda ser sancionado por la negativa.

Las horas voluntarias son adicionales a las pactadas, que sí que son obligadas para el trabajador. Dicho de otra manera, la ampliación voluntaria no computa a los efectos del límite de horas complementarias que se establecen en el artículo 12.5., letra c, del Estatuto del Trabajador.

Eso sí, la suma de las horas ordinarias de la jornada, la de las horas complementarias pactadas y las de carácter voluntario no pueden superar la jornada de un trabajador a tiempo completo.



## Horas extraordinarias

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 35.3 del ET: 3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.*

### 3.2.3.1. Contrato de trabajo fijos – discontinuos

Se trata de un contrato a tiempo parcial que se utiliza para realizar trabajos que se repiten de forma cíclica o intermitente a lo largo de los años, pero no se repiten en fechas exactas.

Además de los trabajos relacionados con el turismo, también es común utilizar esta contratación en centros escolares, en trabajos derivados de la agricultura como en la recolección de frutas y verduras, deportes de temporada y en todas aquellas actividades que no requiere realizar actividades continuadas a lo largo del año

Características:

- Se considera celebrado por tiempo indefinido y, dado que la actividad se reanuda en fechas inciertas, el trabajador tiene un derecho de llamamiento al trabajo según el orden y la forma que establezca el convenio colectivo.
- Si no se produce este llamamiento, podría considerarse despido improcedente, pudiendo el trabajador reclamar ante la jurisdicción competente.



- Debe ponerse por escrito indicando la duración estimada de la duración, la forma y el orden de llamamiento según el convenio colectivo de la empresa.
- Además, durante los meses de inactividad el trabajador puede buscar otro empleo o cobrar el paro.

### **Obligación de llamamiento al trabajo**

El llamamiento es una de las partes clave en este tipo de contratos y por ello existen tres requisitos en los que el trabajador puede desobedecer al llamamiento. El primero de ellos es por causas de fuerza mayor, se puede acoger a ello el trabajador y tiene el derecho de volver a ser llamado en siguientes ocasiones. El segundo es baja laboral justificada, por lo que el trabajador deberá presentar los informes médicos y tendrá los mismos beneficios que un trabajador contratado de manera permanente, sino se consideraría despido improcedente. Y finalmente, baja voluntaria es cuando el trabajador no acude al llamamiento de forma voluntaria rescindiéndose así el contrato de manera automática.

### **Diferencias con el contrato eventual**

Hay que destacar la condición de la contratación indefinida de los fijos discontinuos, diferenciándolo del trabajo eventual por circunstancias de la producción que es un trabajo extraordinario y no de la actividad normal de la empresa y que es previsible que no vuelva a presentarse ese trabajo de carácter excepcional o extraordinario.

El contrato eventual por circunstancias de la producción no se debería utilizar por ejemplo para períodos cíclicos y previsibles de mayor trabajo como ocurre en hostelería durante los meses de verano. Por ejemplo, en un hotel, en las temporadas altas de mayor ocupación, deberían utilizarse la modalidad del contrato fijo discontinuo.



Los sindicatos denuncian reiteradamente que gran parte de los contratos temporales están celebrados en fraude de ley, puesto que, en muchas ocasiones a pesar del carácter continuado, realizando actividades habituales y sin que existan circunstancias excepcionales se contrata a través de los contratos eventuales y no el contrato adecuado que sería el fijo discontinuo.

## **Ventajas**

En los contratos fijos discontinuos tanto los trabajadores como los empresarios disfrutan de las ventajas de los contratos indefinidos. Los empresarios se pueden beneficiar de las bonificaciones de Seguridad Social a la contratación por contratar a trabajadores indefinidos, y por su lado, los trabajadores tendrán derecho a el sueldo, horarios y demás derechos que los trabajadores fijos de plantilla

Sobre todo para las empresas que se dediquen en el sector servicios es una modalidad de contrato beneficiosa, ya que, debido a su temporalidad, el empresario tiene la certeza de una plantilla fija y unos trabajadores que ya conoce y a los que solo les pagará el sueldo durante los meses de mayor actividad, ahorrándose así los meses en los que el negocio no funcione.



## CAPÍTULO 4

# *PROPUESTAS DE MEJORA DEL MERCADO LABORAL*



Una vez analizado el sector y la normativa laboral, en este apartado se van a definir una serie de propuestas y medidas que tiene como finalidad la mejora del mercado laboral en su conjunto. Se propondrán una serie de medidas tanto de tipo macroeconómico como otras de tipo normativo para paliar las deficiencias del mercado laboral, en general, y en particular al mercado laboral del sector turístico.

## 4.1. MEJORAS ECONÓMICAS DEL SECTOR

Tal y como se ha indicado con anterioridad, el sector turístico español se encuentra constituido por sectores de naturaleza distinta, lo que supone la coexistencia de pequeñas empresas, en su mayoría de autónomos y empresas familiares, con grandes cadenas, a la vez que con diferentes fórmulas de gestión, además de diferencias en los bienes y servicios que se prestan.

En ese contexto dual de coexistencia empresarial, España se ha especializado en un turismo de masas de sol y playa, con un nivel medio-bajo de ingresos, muy dependiente del ciclo económico y altamente sensible al factor precio.

A esta habría que añadir la fuerte estacionalidad que implica concentrar en verano, y, sobre todo en las Islas y la costa del Mediterráneo, una demanda que procede principalmente de Reino Unido, Alemania y Francia

Lo bueno de esto, es que las empresas pueden adaptarse a la demanda, pero lo malo es que estas empresas no invierten en formación de sus trabajadores y por tanto, la mayor parte del empleo generado es de baja cualificación. Además, esta misma estacionalidad obliga a que los empresarios amorticen sus inversiones en un plazo más reducido de tiempo, lo que no incentiva a la inversión

Elementos, todos ellos, que componen una serie de deficiencias, de un modelo que da



síntoma de debilitación puesto que aparecen nuevos competidores y más baratos.

A partir de ahí interesa proponer las siguientes medidas de mejora:

**1.-** Tal y como se ha podido comprobar el sector turístico español presenta un modelo basado en la competitividad del precio en un segmento de demanda muy sensible a dicho factor. Es por ello que en un entorno internacional cada vez más competitivo, en el que el precio no es el único factor determinante para los usuarios a la hora de elegir destino, el sector turístico español ha de apostar de manera clara por un avance en la calidad.

Por tanto, de forma prioritaria, desde las diferentes administraciones se ha de favorecer la actividad turística durante todo el año, con especial incidencia en el hotelero, durante la denominada temporada baja, contribuyendo con ello, a paliar la estacionalidad en el sector.

Se hace necesario, ante todo, el fomento de la actividad de sectores con amplio margen de generación de valor añadido, basados en la inversión en nuevas tecnologías y la formación, ha de ser el pilar fundamental en el que se sustente un cambio en el modelo productivo.

Así, medidas de fomento de la contratación en estos sectores, el fomento del autoempleo y otras medidas servirían como mecanismo de activación y fomento para dinamizar estas actividades y poder reorientar la actividad económica hacia sectores con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad a medio y largo plazo, capaces de competir en un mercado global cada vez más exigente.

En este sentido, la inversión pública ha de centrarse en investigación e innovación tecnológica, elementos ambos que marcan la diferencia y establecen la ventaja competitiva en todo proceso de industrialización actual en un entorno global. A la vez se ha de estimular la capacidad de emprendimiento en todos aquellos sectores avanzados, basados en las TIC, a través de incentivos empresariales y diferentes programas que sirvan para traspasar



conocimientos y experiencias del ámbito universitario al empresarial. Fomentando con ello la contratación de perfiles profesionales altamente cualificados.

En el caso del sector turístico, es cada vez mayor la competencia entre destinos turísticos, sobre todo en el espectro de sol y playa, donde se encuentra mayoritariamente la oferta turística española, obliga a este esfuerzo inversor en nuevas tecnologías y la prestación de un servicio de calidad que los diferencie de otras ofertas similares.<sup>7</sup>

Desde el punto de vista de la oferta, empieza hacer necesaria la renovación de las instalaciones, la dotación de infraestructuras y de servicios adaptados a las nuevas demandas, la puesta en práctica de políticas que lleven a la ordenación del sector, además de otro conjunto de medidas encaminadas a mantener la relación calidad-precio de los servicios prestados.<sup>8</sup>

Con relación al sector de la industria turística, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han supuesto un avance tecnológico que hasta hace bien poco nadie hubiera imaginado, lo que posibilita, entre otros muchos aspectos<sup>9</sup> poder realizar reservas online, promocionar productos y servicios, comparar ofertas y precios, o conocer opiniones de clientes

Por tanto, la inversión en tecnología es un elemento imprescindible para mejorar la gestión operativa y la competitividad hotelera de los establecimientos hoteleros españoles, según el estudio *“ITH HotelTech Into 2015: Cómo invertirán los hoteles en tecnología en 2015”*, elaborado por el Instituto Tecnológico Hotelero (ITH), que estima que los establecimientos nacionales invierten una media de 18.000 euros al año en este concepto.

---

<sup>7</sup> [www.segittur.es/opencms/export/sites/segitur/.../EOI-Innovacion-Turistica-2015.pdf](http://www.segittur.es/opencms/export/sites/segitur/.../EOI-Innovacion-Turistica-2015.pdf)

<sup>8</sup> [www.atp-group.es/el-modelo-turistico-espanol-es-hora-de-cambiar/](http://www.atp-group.es/el-modelo-turistico-espanol-es-hora-de-cambiar/)

<sup>9</sup> [www.ub.es/geocrit/sn/sn119-74.htm](http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-74.htm)





Según este análisis, desde el punto de vista económico, el 71% de los hoteles encuestados por el ITH invierte más de 10.000 euros al año por establecimiento en tecnología que optimice sus operaciones.

Es decir, se ha de fomentar un modelo de turismo basado en la calidad, que neutralice la oferta de otros países con planteamiento similares al actual español, y que suponen una amenaza presente por su menor estructura de coste, como es el caso de Croacia, por ejemplo.

Todo ello implica demandar una mejora en la cualificación de los trabajadores del sector, con formación específica que combine elementos ligados a las nuevas tecnologías.

**2.-** Una rebaja del IRPF aumentaría la renta disponible de las familias, lo que impulsa el consumo privado, y, con ello, la demanda agregada, lo que se traduce en mayor crecimiento de la economía.

Se ha de destacar, en este caso, que en España el impuesto más importante y del que más dependen los ingresos es el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que supone el 42,1% de todos los ingresos del Estado, según el Informe Anual de Recaudación Tributaria. (Agencia Tributaria. 2015).

De este modo, al tener mayor poder de compra, se podría potenciar el consumo destinado al sector turístico.

Este incremento de la demanda turística por parte de los propios españoles se centraría fundamentalmente en destinos nacionales, de modo que parte de la rebaja fiscal se recuperaría a través de este sector, en términos de empleo y riqueza.



Sin embargo, la efectividad de este planteamiento depende de que dicho recorte sea permanente, y no temporal, es decir sostenible. Esto último resulta complicado en un contexto económico como el actual en el cual la deuda pública ha superado el 100% del PIB en 2016, habiendo crecido de manera constante desde 2013, a pesar de las medidas de restricción del gasto llevadas a cabo.

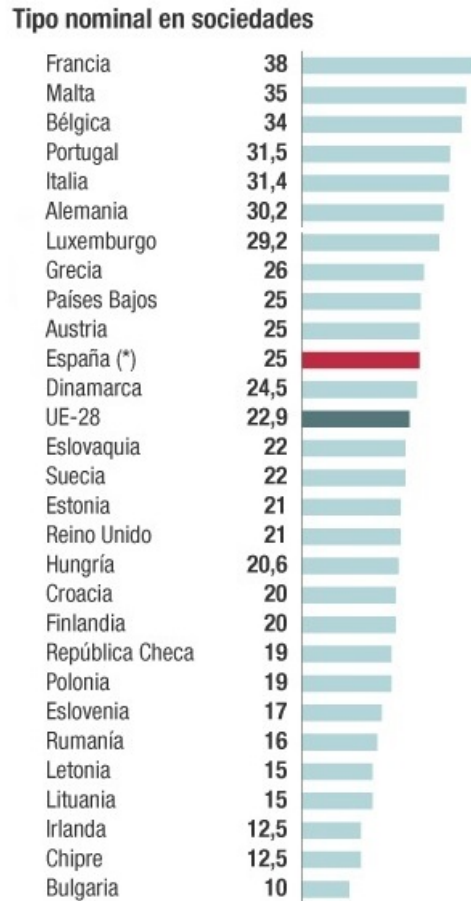
Por tanto, cabe plantearse que una disminución del IRPF podría no implicar, a pesar de la mayor riqueza inicial, un mayor consumo privado, puesto que los ciudadanos esperarían posteriores alzas impositivas para solventar los problemas existentes de una Deuda creciente. De este modo, disponer de una mayor riqueza supondría incrementar los niveles de ahorro, manteniendo los niveles de gasto

**3.-** Como Medida para fomentar la competitividad de las empresas en general y del sector turístico en particular se podría proponer una rebaja en el impuesto de sociedades lo que supondría una disminución en los gastos en las empresas que les daría margen para rebajar los precios y ser más competitivas.

Esta reducción del impuesto de sociedades, si bien llevaría consigo una disminución de su aportación a las arcas públicas, podría implicar un incremento recaudatorio tanto en los impuestos directos como en los indirectos que compensaría en parte dicha merma recaudatoria.

En comparación con la Unión Europea, se observa en la siguiente gráfica 15, los países de la Unión Europea con un tipo impositivo más elevado en el Impuesto de Sociedades como Francia con un 38%, junto con Malta (35%) y Bélgica (34%). Por otra parte, los países donde este impuesto es menor son Bulgaria con un 10%, seguido de Chipre e Irlanda con un 12,5%. Nuestro país se encuentra por encima de la media de la UE, con un tipo general del 25%, superior al 22,9% de media en Europa.

Gráfica 15. Tipo nominal en sociedades en la Unión Europea. 2016.



Fuente: Eurostat. 2017. Elaboración propia.

En comparación con la Unión Europea, en nuestro país los ingresos derivados del impuesto de Sociedades en 2007 eran superiores a la media de la UE-15, de modo que España en 2007 era el segundo país con mayor recaudación como porcentaje del PIB, alcanzando el 4,6% PIB, pasando a situarse en última posición en 2015, después de atravesar la crisis económica, con un 2,3% del PIB, tal y como se desprende de los datos del informe “Estructura Impositiva y Capacidad Recaudatoria en España: Un Análisis comparado con la UE. 2014”. (Pablo Hernández de Cos y David López Rodríguez. Banco de España. 2014).

Cuando se analizan a fondo las causas de la escasa capacidad recaudatoria de España comparado con sus principales socios comunitarios la mayoría de expertos señalan en la misma dirección: a la gran cantidad de exenciones, deducciones y bonificaciones fiscales, tal



y como señala el Centro de Predicción Económica (CEPREDE)<sup>10</sup> en un artículo publicado el 28 de noviembre de 2016

**4.-** Fiscalidad especial para el turismo. Aplicación de un tipo reducido de IVA en actividades más representativas del sector turístico (hostelería, restauración,...).

Se ha de tener muy en cuenta que durante los últimos años una buena parte de los turistas extranjeros recibidos lo han sido a costa de la inestabilidad en algunos destinos de países competidores del entorno cercano como Turquía o Egipto, a ello se ha de añadir la cada vez menor rentabilidad de muchos establecimientos, dadas las continuas subidas de costes (fiscales, energéticos...) y la agresiva guerra de precios, para competir con cada vez más numerosos y más competitivos destinos.

Es por ello que se ha de plantear una reducción del IVA correspondiente a la hostelería pasando del tipo reducido (10%) a un tipo superreducido del 4% para impulsar la competitividad del sector, tal y como solicitan todas las asociaciones empresariales del sector desde hace años.

En esta misma línea, desde la Confederación Española de Comercio (CEC) se solicita modificar la Ley del IVA, la cual, según esta confederación “impone barreras fiscales excesivas e infranqueables entre los turistas extracomunitarios”<sup>11</sup>. En la actualidad la devolución del IVA para turistas extracomunitarios se aplica exclusivamente para compras superiores a los 90 euros. La eliminación de este límite permitiría un aumento de ventas y con ello un incremento del PIB, según la Confederación Española de Comercio (CEC).

Este planteamiento de reducción del tipo impositivo del IVA ayudaría a consolidar la idea de España como destino turístico, permitiendo una mejor competencia en precios, lo que mejoraría la posición de nuestro país en relación a otros competidores de nuestro entorno.

---

<sup>10</sup> [http://www.ceprede.es/noticias/detalle\\_noticia.asp?id=14126](http://www.ceprede.es/noticias/detalle_noticia.asp?id=14126)

<sup>11</sup> <http://www.libremercado.com/2017-08-17/eximir-del-iva-a-los-turistas-extracomunitarios-crearia-7500-empleos-1276604361/>



Permitiendo, asimismo, un mayor gasto de los visitantes extranjeros.

Todo ello permitiría compensar la reducción de los ingresos fiscales por esta vía, al llevar consigo una mayor recaudación al aumentar la base impositiva (más turistas) y la actividad económica (más gasto por turista). Además, por supuesto de toda la mayor recaudación mediante otras figuras impositivas derivadas de esta mayor actividad y creación de empleo.

Con relación a las tasas turísticas, éstas se encuentran implantadas en muchas capitales europeas y, en España, tanto en Catalunya como en las Illes Balears, planteándose otras comunidades su implantación, caso de Andalucía. Se pretende con ello regular el turismo en el caso de destinos masificados como Barcelona, donde el turismo masivo ya es visto como el segundo problema más importante por sus habitantes, según la última encuesta de servicios municipales realizado por el Ajuntament de Barcelona en 2016, a la vez que ha *generado conflictos y movilizaciones sociales*.

Sin embargo, ha de entenderse, tal y como destaca Marian Muro, Directora General de Turisme de la Generalitat de Catalunya dentro de las jornadas “La tasa turística favorecerá o perjudicará al impacto y la calidad del turismo en Cataluña” organizadas por el Observatori CETT <sup>12</sup> el 21 de febrero de 2017 : *“Nuestro liderazgo y nuestra competitividad no dependen ni se miden por el hecho o no de cobrar una tasa, sino por la calidad de nuestra oferta, la excelencia de nuestros servicios, la diversidad y el atractivo del destino”*

Por tanto, la aplicación de una tasa turística en estos casos si bien puede catalogarse como un elemento recaudatorio que puede ayudar al balance fiscal de ayuntamientos y comunidades autónomas para poder sufragar el gasto que supone la promoción turística y el mayor coste de determinados servicios e infraestructuras, ha de ser utilizado como un elemento regulador en casos de localizaciones con una nivel masivo de turismo que ocasionar costes sociales, económicos y ambientales, de modo que anticiparse a dichos

---

<sup>12</sup> [http://www.cett.es/totcett/files/pdf/article/es\\_ES/871.pdf](http://www.cett.es/totcett/files/pdf/article/es_ES/871.pdf).



problemas puede evitar importantes costes futuros

**5.- Adecuada y necesaria regulación de las opciones de economía colaborativa que afecta al turismo.**

La economía colaborativa lleva instalada en España mucho más tiempo del que se tiende a creer: existen desde -hace más de un decenio- iniciativas como los 'bancos del tiempo', donde se intercambian servicios cuya moneda de pago se cuenta en horas. En lo referente al turismo, servicios como Rentalia llevan funcionando ya más de 13 años, poniendo en contacto a propietarios y viajeros para alquilar viviendas de uso vacacional.<sup>13</sup>

Según datos del estudio *El impacto del alojamiento compartido en Madrid* (AirBnB. 2015), los visitantes realizan el 50% de sus gastos en comercios locales del barrio donde se hospedan. Esto se traduce en una cantidad estimada en 478 euros al día por huésped (incluido el precio del alojamiento).<sup>14</sup>:

Según un estudio de la Universidad Complutense de Madrid para AirBnB, la plataforma generó en esa ciudad un impacto económico máximo estimado de 320 millones de euros y facilitó la creación de 5.130 puestos de trabajo, al tiempo que representó un apoyo decisivo para la economía de muchos particulares de la capital española. El estudio también examinó los beneficios sociales y medioambientales que resultan de utilizar la plataforma tales como un ahorro energético equivalente a los que gastan 2950 hogares, han reducido el consumo de agua equivalente a 50 piscina olímpicas, han reducido la emisión de gases con efecto invernadero equivalente a 8.500 coches y han reducido los desperdicios en 400 toneladas métricas.

---

<sup>13</sup> Paniagua E. (12 de julio de 2015). La economía colaborativa reclama apoyo político. *El Mundo*. Recuperado de: [www.elmundo.es/economia/2015/07/12/559fbe76e2704ef1148b457b.html](http://www.elmundo.es/economia/2015/07/12/559fbe76e2704ef1148b457b.html)

<sup>14</sup> AIRBNB (Junio de 2015). 2015, *El impacto del alojamiento compartido en Madrid*. Recuperado de: <http://blog.airbnb.com/impacto-economico-en-madrid/>



Un estudio de la Universidad de Boston, concluye AirBnB había hecho perder al sector hotelero un 5% de sus ingresos en los últimos dos años, siendo los más afectados los de categoría baja y media.

Esta manifestación de las plataformas de turismo colaborativo ha convertido a las viviendas de uso turístico en una notable competencia para hoteles y apartamentos turísticos reglados y, por lo tanto, es uno de los principales elementos de inquietud para las Administraciones Públicas

Así, tal y como manifiesta la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) solamente hay dos caminos: la prohibición total para todo este tipo de actividades, tal y como sucede en muchas ciudades del mundo, o bien exigir a los propietarios y gestores del apartamento turístico que cumplan con las exigencias de la normativa al igual que se les exige a los establecimientos turísticos.

En este sentido, el Ministro de Energía, Turismo y Agenda Digital, Álvaro Nadal, en una entrevista publicada en eldiario.es el 15 de enero de 2017<sup>15</sup> ha señalado con relación a las plataformas de viviendas de alquiler como AirBnB que *“se pueden tener ofertas y productos turísticos alternativos pero siempre en las mismas condiciones de regulación y sobre todo de fiscalidad que la oferta ordinaria”*. Asimismo, ha destacado que la economía colaborativa *“no puede convertirse en una fuente enorme de ocultación de rentas”*

En definitiva, la evolución actual de las nuevas tecnologías lleva consigo el crecimiento de esta nueva modalidad turística para los próximos años, lo que trae consigo una serie de ventajas sobre el turismo tradicional tales como una mayor oferta y ahorro económico por parte del turista. Se trata de un fenómeno que ha venido para quedarse, por lo que el sector hotelero ha de coexistir con él. Sin embargo, dicha coexistencia ha de basarse en el cumplimiento de los mismos estándares que cualquier establecimiento ha de cumplir en

---

<sup>15</sup> [http://www.eldiario.es/economia/Nadal-IVA-turismo-subirlo-medicinas\\_0\\_601940066.html](http://www.eldiario.es/economia/Nadal-IVA-turismo-subirlo-medicinas_0_601940066.html)



materia de sanidad, seguridad, impuestos, entre otras. Algo que hasta el momento no se produce y está siendo muy discutido por el sector hotelero tradicional

Por otra parte, como consecuencia del uso masivo de este tipo de plataformas, muchas ciudades, como es el caso de Barcelona, está sufriendo el problema de la gentrificación que se da cuando un barrio pobre se pone de moda y se encarece, de modo que los vecinos “de siempre” se ven obligados a dejar sus viviendas y desplazarse a otros barrios de la periferia

Así, se produce una discriminación en el mercado del alquiler a favor del servicio al turista ya que se realiza a costa del bienestar de las clases populares, incluyendo amplios sectores de las clases medias, que vivían antes en barrios como el Eixample, que se está hoy gentrificando y turistificando, expulsando a sus habitantes, tal y como señala Vicenç Navarro en la columna “Dominio Público” en el diario Público, 22 de septiembre de 2016.

*Hoy la rentabilidad de las inversiones en alquiler turístico es de las más elevadas en el mercado inmobiliario. Tiene, además, una de las tasas de ocupación más elevadas en el sector turístico (casi un 90%). Esta elevada rentabilidad explica que si un piso, en lugar de alquilarse por 750 euros, se dedica a usos turísticos (alquilándose por semanas o periodos cortos), el propietario puede conseguir 1.670 euros (que es, ni más ni menos, un 123% más). Como resultado de esta situación hay un incremento muy notable de pisos de alquiler para fines turísticos a costa del incremento del precio del alquiler para uso residencial. Y este incremento de los alquileres (como resultado de su creciente escasez) va parejo a un descenso de los salarios, lo que convierte el acceso a la vivienda en uno de los mayores problemas existentes esta ciudad. Vicenç Navarro (2016).*

Sirva de ejemplo como el precio del alquiler por metro cuadrado en la Barceloneta cuesta hoy 15,84 euros, el más caro de Barcelona, según los datos de Incasol, lo que contrasta con una renta familiar por debajo de la media de la ciudad, algo que sumado a la subida de alquileres dificulta la permanencia de los residentes originales





## 4.2. MEJORAS LEGALES O NORMATIVAS.

Desde diferentes ámbitos se vienen planteando varias reformas de la legislación laboral para luchar contra el desempleo y la precariedad laboral. Sin embargo, los problemas persisten por lo que cabe plantearse que la reforma del mercado laboral ha de basarse en un cambio en el modelo de crecimiento sostenible a medio y largo plazo, que generaría, empleo más estable, más cualificado y, en definitiva, de mejor calidad.

Así mismo, se ha de implementar una estrategia de competitividad basado en la innovación y el desarrollo de productos y servicios de mayor valor añadido, abandonando la estrategia actual de competencia vía precio

Es decir, en lo que respecta al mercado laboral, estos cambios planteados para el modelo productivo, supondrían realizar inversión en formación al objeto de centrar la competitividad en la calidad y en la innovación, tal y como se indicó anteriormente, con lo que se fomentaría la estabilidad laboral.

A partir de ahí interesa proponer las siguientes medidas de mejora:

**1.-** Como ya se ha dicho uno de los principales problemas del mercado laboral español, y en particular el mercado laboral del sector turístico es su dualidad.

En este sentido, una de las características de nuestro mercado de trabajo es la fuerte dualidad que existe: por un lado tenemos a trabajadores fijos, con elevadas prestaciones por desempleo, fuerte coste de despido (es por ello que en muchas ocasiones las empresas optan por la sucesión de contratos temporales que la contratación de trabajadores indefinidos), y generalmente un nivel de formación alto y, por otra parte, encontramos trabajadores con contrato temporal, baja protección en caso de despido y con niveles de formación bajos.



Así, es preciso limitar la temporalidad a una verdadera causalidad en el puesto de trabajo, de modo que las tipologías de contratos temporales se encuentren limitadas a actividades estacionales o de duración cerrada y limitada en el tiempo

Además nos enfrentamos a un sistema de negociación colectiva muy rígido que impide en muchos casos reducir salarios o jornada como medidas de flexibilidad antes que el despido, lo que hace que el ajuste se realice vía supresión de puestos de trabajo. Las reformas del mercado de trabajo deberían inspirarse en el término de *“flexiseguridad”* que ya se aplica en otros países europeos, es decir, conceder más flexibilidad a la empresa y diseñar medidas de protección social al desempleado para incentivar su inserción laboral por propia iniciativa.

Frente a esta dualidad pueden realizarse diferentes propuestas destinadas en mayor o en menor medida a paliarla. Todas estas propuestas pasan por una simplificación de los tipos de contratos laborales:

- En este sentido, algunos partidos políticos proponen la instauración del contrato único indefinido con indemnizaciones crecientes, proporcionales a la antigüedad del trabajador. A éstas se le sumaría un seguro contra el despido con aportaciones empresariales a una cuenta individual de cada trabajador de un 1% de su salario, y de la que podrá disponer en caso de despido o en el momento de su jubilación, lo que se conoce como *“mochila austríaca”*.

Las principales características de esta propuesta es que la empresa aportaría anualmente en un fondo de capitalización el 1% del salario bruto del empleado a lo largo de su etapa laboral, con lo que se reduce la indemnización si se realiza el despido.

El trabajador de este modo cuenta con un sistema propio de indemnización por despido que mantiene aunque cambie de empleo. Este dinero, por tanto, funciona como un fondo de ahorro, garantizado por el Estado, quien además gestiona el fondo



e invierte el dinero para conseguir un máximo rendimiento.

Asimismo, el trabajador tiene derecho a acceder a su dinero si es despedido. Además, si el capital se utiliza como un complemento a la pensión pública, el Estado no grava de ninguna forma el patrimonio alcanzado.

- Otros, por su parte, plantean la reforma de los contratos a tiempo parcial y los temporales, de modo que estos últimos se conviertan en indefinidos cuando su duración sea superior a un año, o cuando se concatene una sucesión de estos; pasando a transformarse los contratos a tiempo parcial de temporada en fijos discontinuos.
- Finalmente, otros agentes sociales proponen la existencia únicamente de tres clases de contratación: indefinido, temporal y de relevo (este último para la formación), de modo que ningún contrato temporal pueda durar más de un año.

**2.-** Como segunda propuesta parece necesario, e incluso urgente, que se active un programa de formación y acreditación para dotar de formación básica necesaria para la recualificación profesional de jóvenes, además de implementar ayudas económicas para los colectivos más vulnerables.

En la actualidad los perfiles que demandan las empresas han cambiado. Sin embargo, el sistema educativo se encuentra alejado de la realidad del mercado laboral y de la sociedad, dado que no se ajusta a las necesidades de las empresas. Es por ello que se hace preciso reforzar la colaboración del mundo académico con el tejido empresarial, ajustando programas para adecuar la oferta formativa a la nueva y la futura realidad, basada cada vez más en las nuevas tecnologías que exigen competencias no basadas en la simple memorización de conocimientos.



Poniendo como ejemplo el importante volumen de personas desempleadas derivadas del sector de la construcción se requiere de un desarrollo de medidas formativas para su recualificación y reciclaje profesional en otros sectores, apoyando todo ello en acciones de alfabetización digital básica en la actualidad.

En definitiva, con una formación y educación adecuada se obtiene una cualificación que permite encontrar empleo de mayor calidad y por lo tanto mejor remunerado. Sería necesario por lo tanto, una reforma del sistema educativo que potencie la formación profesional dándole un prestigio y unas garantías de empleabilidad de las que actualmente carece.

**3.-** Una queja muy habitual y extendida de los empresarios es el alto coste que les supone la plantilla de trabajadores teniendo en cuenta los salarios y las cuotas de Seguridad Social que deben abonar por cada uno de ellos.

De ahí que una petición de los empresarios en este sentido sería que el estado rebaje la cuota empresarial de la seguridad social (actualmente alrededor del 30% del salario de cada uno de los trabajadores) para de esta forma rebajar costes empresariales y resultar mucho más competitivos.

En este sentido, desde la Confederación Española de Organizaciones empresariales (CEOE) se han venido demandando durante los últimos años una rebaja "generalizada" de las cotizaciones sociales con el objetivo de disminuir los costes laborales y, de este modo, poder llevar a cabo incrementos salariales y una mayor creación de puestos de trabajo.

Esta demanda se basa en que según la patronal estos costes suponen para la empresa unos grandes problemas de rigidez y de viabilidad en muchos casos, lo que deriva que muchas empresas no puedan realizar todas las contrataciones que desearían



**4.-** Por otra parte, se hace necesario, reformar los servicios públicos de empleo, puesto que en actualidad son considerados prácticamente ineficaces al considerarlos meros instrumentos gestores de prestaciones y subsidios.

Así, se precisa una reforma integral de los mismos para que sus servicios realmente sean eficientes y puedan ofrecer resultados razonables en materia de inserción laboral.

Junto con esto, resulta fundamental fomentar el uso de agencias de colocación y de las Empresas de Trabajo Temporal en la intermediación laboral. En este sentido conviene recordar que en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, entre las novedades más destacadas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores se establece que las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización, a diferencia de antes que se exigía la presentación de una declaración responsable de cumplimiento de los requisitos legales.

**5.-** Además de lo anterior, sería conveniente que se intensifiquen las campañas de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social con el objetivo de luchar contra las prácticas ilegales por parte de las empresas en relación a las modalidades de contratación.

En este sentido, las prácticas más frecuentes son aquellas relativas a la duración del contrato y al incumplimiento de horas pactadas por contrato, el encadenamiento de contratos temporales, el uso de la contratación temporal en vez de la indefinida para actividades que así lo requieren.

**6.-** Algunos agentes sociales proponen un incremento del salario mínimo interprofesional (SMI) anual, justificando este incremento efecto multiplicador que tendría sobre la economía, dado que dicho incremento permitiría activar el flujo circular de la renta y crear



empleo, al tiempo que favorecería el aumento de la demanda y la inversión.

Así por ejemplo, desde el PSOE se propone un incremento a corto plazo hasta los 800€ mensuales, hasta alcanzar 1000€ en 2020.

Desde Podemos se pretende que el salario mínimo interprofesional (SMI) crezca de manera gradual hasta llegar a 14 pagas de 800 euros al mes en enero de 2018, para asegurar posteriormente la convergencia con el 60% del salario medio, coincidiendo en este último aspecto con el PSOE.

El problema de esta propuesta es que probablemente conduciría a un aumento de la inflación, y a dificultades para encontrar empleo de aquellos trabajadores menos cualificados (las empresas no estarían dispuestas a pagar esas cantidades por trabajos poco cualificados).

Sin embargo, según el Observatorio Económico de España (BBVA Research. 2017), el incremento del 8% en el salario mínimo interprofesional (SMI) que se produce en 2017 (Decreto 742/2016), desvinculado de la evolución de la productividad, provocará un efecto negativo en la actividad económica, aunque de escasa relevancia, dada su baja relevancia<sup>16</sup>. si bien han de considerarse las consecuencias *“si la subida del SMI se transmite al resto de la distribución salarial sin que medie un aumento proporcional de la productividad”*. Ha de considerarse, en este sentido, que el incremento del SMI afecta exclusivamente a aquellos salarios de los trabajadores a tiempo completo que su salario base sea inferior a éste, de modo que no lleva consigo incrementos de todos aquellos otros salarios que figuren en convenios colectivos.

---

<sup>16</sup> [https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/03/Observatorio\\_SMI\\_feb17.pdf](https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/03/Observatorio_SMI_feb17.pdf).



## CAPÍTULO 5

# CONCLUSIONES



Para finalizar el presente trabajo final de grado, conviene citar a continuación, a modo de resumen, las siguientes CONCLUSIONES:

PRIMERA.- En relación con el sector turístico cabe destacar los resultados alcanzados en 2015, situando a España como la tercera potencia turística del mundo, por detrás de Francia y Estados Unidos, por el número de viajeros internacionales recibidos, y ocupa la segunda posición por los ingresos que dejan los visitantes.

También es importante señalar que a pesar de estas buenas cifras aún quedan tareas pendientes por realizar, entre las cuales se destaca en primer lugar, el reto importante que tiene por delante: reducir su estacionalidad. Esta estacionalidad tiene incidencias negativas sobre el mercado de trabajo, ya que esto contribuye de manera directa a la temporalidad, que en el caso de España alcanzó en 2016 una tasa de temporalidad del 26,1%, la segunda más elevada de la UE, sólo superada por Polonia. Si bien es cierto que la estacionalidad es una característica presente en el turismo a nivel global, pero es especialmente intensa en España, donde los turistas se concentran sobre todo en el periodo estival. Además otra incidencia negativa es que las empresas no invierten en formación de sus trabajadores y por tanto, la mayor parte del empleo ofrecido es catalogado como “no cualificado”.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que una buena parte de los turistas extranjeros recibidos en España lo han sido a costa de la inestabilidad en algunos destinos competidores del Mediterráneo. En este sentido, se habla de un entorno internacional cada vez más competitivo en el que el consumidor ha sufrido una transformación a lo largo de los años que se hace evidente en el hecho de que hoy en día el cliente dispone de mucha más información, tanto sobre el establecimiento el que se aloja como de los productos, aun no habiendo estado antes.

El cliente está dispuesto a pagar más por lo que quiere, pero solo por lo que quiere, es por esto que el precio ya no es el único factor determinante para los usuarios a la hora de elegir





destino.

De este modo el sector turístico español ha de apostar de manera clara por un avance en la calidad tanto de los servicios ofrecidos como del empleo que genera. Además de forma prioritaria, desde las diferentes administraciones se ha de favorecer la actividad turística durante todo el año, durante la denominada temporada baja, contribuyendo con ello, a paliar la estacionalidad en el sector.

SEGUNDA.- En relación con el marco normativo el mercado laboral español ha vivido importantes reformas laborales. El objetivo principal de todas estas reformas se basaba principalmente en fomentar la creación de empleo y reducir la tasa de temporalidad característica de la economía española.

Si bien es verdad que no se ha cumplido completamente con éxito este objetivo, pero estas medidas sí que han ayudado a acercarse poco a poco al mismo. Este hecho se confirma con los resultados obtenidos sobre el mercado laboral tras la introducción de la reforma laboral de 2012.

En relación a la reforma laboral de 2006, esta introdujo acciones para impulsar la contratación indefinida mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos por encadenamiento de contratos temporales y a través del establecimiento de incentivos a los contratos indefinidos vía bonificaciones. Además se redujo la cotización por desempleo a cargo de los empresarios de los trabajadores indefinidos.

Años más tarde se aprueba la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en un entorno económico enmarcado por la crisis económica y financiera que se desarrolló a principios del año 2008. Esta reforma parte del principio de lucha contra la llamada dualidad entre contratación temporal y contratación indefinida,



introduciendo como principal novedad unos plazos máximos de duración para el contrato de obra o servicio y la celebración de nuevos contratos indefinidos a través de los llamados contratos para el fomento de la contratación indefinida, sin embargo esta reforma repercutió negativamente en la opinión de la sociedad ya que impulsaba a un despido más barato a través del contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida con 33 días de indemnización.

En este sentido, un año más tarde con la aprobación del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, se renuncia a este principio de lucha contra la precariedad laboral que origina la dualidad laboral la contratación temporal a través de un nuevo contrato de “formación y aprendizaje” así como eliminando restricciones y límites al encadenamiento de contratos temporales.

Por último, en la reforma de 2012 se destacan cuatro pilares importantes que son: que facilita y abarata el despido; facilita al empresario la modificación de las condiciones de trabajo pactadas; flexibiliza el convenio colectivo e introduce un nuevo tipo de contrato para incentivar la contratación. Además analizando los resultados tras la puesta en marcha de esta reforma sobre el mercado de trabajo se desprenden las conclusiones:

Un mayor número ocupados desde el momento que se aprobó la reforma, aunque todavía no se ha llegado a los más de veinte millones que se registró en el año 2007.

Así como una reducción de la tasa de paro pasando de un 25,77% en 2012 a un 18,63% en 2016, si bien es verdad que a pesar de haber disminuido sigue siendo una tasa de paro muy alta.

Sin embargo a pesar de obtener estos resultados positivos durante estos últimos años, una de las críticas que se le hace a la reforma laboral es que ha precarizado el mercado laboral y que España se encuentra en una peor situación que antes. En relación a esto, es real que ha



crecido el número de trabajadores temporales pero no es cierto la crítica que se hace que la reforma laboral ha generado más precariedad ya que en los mejores años de empleo en España, desde 2003 hasta 2007, se registraban unas tasas de temporalidad que sobrepasaban el 30%. Lo que ocurre es que con la crisis que azotó al país llevo consigo el desplome de la temporalidad, pasando del 33,7% en 2006 al 23,7% en 2013, datos que a priori se calificarían como positivos pero no es así ya que esta temporalidad no se reduce como consecuencia de la disminución de contratos temporales si no que se debe a la gran destrucción de empleo que sufrieron los trabajadores temporales. Por tanto es importante señalar que es bueno si baja la temporalidad mientras se crea empleo, pero que baje la temporalidad como bajo entre los años 2007 y 2012 porque la mayoría de los despidos caen del lado de los temporales no es bueno.

TERCERA.- Finalmente se han realizado una serie de propuestas de mejoras económicas y normativas en el sector turístico con las que se pretende mejorar el mercado laboral.

Entre las mejoras económicas del sector se encuentran la inversión en tecnología para mejorar la gestión operativa y la competitividad hotelera de los establecimientos hoteleros españoles; y la inversión en la formación específica de los trabajadores para mejorar su cualificación en relación con las nuevas tecnologías.

Por otro lado, otra mejora a tener en cuenta es la reducción del IRPF lo que aumentaría la renta disponible de las familia españolas dándoles de esta forma un mayor poder de compra que se podría potenciar al consumo destinado al sector turístico nacional, lo que implicaría un mayor crecimiento de la economía en su conjunto.

Entre las mejoras normativas, una de las posibilidades de mejora sería la simplificación de los tipos de contrato laboral. Como por ejemplo a través de la celebración de un contrato único indefinido, como medida para acabar con la dualidad entre contratos temporales e indefinidos. Otra de las posibilidades es la existencia de tres tipos de contratos: indefinido,



temporal, relevo. Lo cual simplificaría el número de contratos existentes en la actualidad. Y como última posibilidad, convertir los contratos temporales en indefinidos al cabo de un año de su duración.

Otras de las mejoras de normativa se basaría en intensificar las campañas de inspección de trabajo y de la seguridad social con un personal competente que lleve a cabo con éxito su función de verificar que las empresas cumplen y se basan en prácticas legales en relación a las modalidades de contratación específicamente a la duración del contrato y a las horas de trabajo pactadas por el mismo. Además de controlar que no se realice un uso excesivo e innecesario de contratos temporales para actividades que requieren de un contrato indefinido. El no cumplimiento de estas medidas deben llevar consigo un sanción económica severa.

Por último una propuesta más es la reducción de la cuota empresarial de la seguridad social con el objetivo de disminuir los costes laborales y de este modo poder llevar a cabo incrementos salariales y una mayor creación de puestos de trabajo. Este incremento permitiría activar el flujo circular de la renta y crear empleo al mismo tiempo que favorecería el aumento de la demanda y de la inversión.



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



## *BIBLIOGRAFÍA*



## Libros

Apuntes de la Asignatura de Derecho Laboral

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. (2014). *La temporalidad como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Valencia: Tirant lo Blanch.

CRUZ VILLALÓN, J. (2006). *La reforma laboral de 2006 en el marco de la concertación social. La Reforma laboral de 2006. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.)*. Valladolid: Lex Nova.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. (2012). *Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales*”. *Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.)* Valladolid: Lex Nova.

SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral del 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto- Ley 20/2012, de 13 de julio*, Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2012.

## Artículos de revistas

ARAGÓN, J., CRUCES, J. y DE LA FUENTE, L. (2012) “Trabajadores pobres y empobrecimiento en España” en *Colección Estudios*, núm.: 56. . Consultada el 14 de mayo de 2017, en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio56.pdf>

ARRIETA IDIAKEZ, F.(2008). “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo”. *Revista de la Universidad de Deusto*, núm. 1, vol. 56.

CALDERÓN VÁZQUEZ, F.J. (2007), “Evolución de las concepciones sobre el turismo”, en EUMED. Consultada el 20 de mayo de 2017, en: <http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2007/fjcv/Evolucion%20de%20las%20Concepciones%20sobre%20el%20Turismo.html>

CONDE-RUIZ, J. IGNACIO; FELGUEROSO, FLORENTINO; GARCÍA-PÉREZ, J. IGNACIO REFORMA LABORAL (2010). “una primera evaluación y propuestas de mejora “en *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX, núm. 57, pp. 147-180.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2014). “Contratas y contratos de obra o servicio determinado, una relación complicada” en *Revista de Información Laboral*, núm. 10/2014.



- EUROPA PRESS. (2015). “El repunte de la demanda nacional y la caída de países competidores, claves en el ascenso del turismo” en *El Mundo*. Consultada el 22 de mayo de 2017, en <http://www.elmundo.es/economia/2015/04/14/552ceea8ca4741220a8b456b.html>
- GÓMEZ, M. (2017). “La reforma laboral cumple cinco años: más empleo, pero de peor calidad” en *El País*. Consultada el 22 de mayo de 2017, en [https://economia.elpais.com/economia/2017/02/09/actualidad/1486672169\\_076173.html](https://economia.elpais.com/economia/2017/02/09/actualidad/1486672169_076173.html)
- IZQUIERDO, M., LACUESTA, A. Y PUENTE, S. (2012). “La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo” en *Boletín Económico, septiembre 2013, Banco de España*. Consultada el 13 de junio de mayo de 2017, en <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/13/Sep/Fich/be1309-art5.pdf>
- MONTERO, J. M. (2011). «El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva», en *Boletín Económico, abril, Banco de España*. Consultada el 13 de junio de mayo de 2017, en <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/11/Abr/Fich/art2.pdf>
- NAVARRO, V. (2016) “Las consecuencias de la gentrificación y de la turistificación de las ciudades en EEUU y España” en *diario Público*. Consultada el 14 de mayo de 2017, en <http://www.vnavarro.org/?p=13644>
- RODRÍGUEZ SALCEDO, N. (2015), “El comienzo del turismo español: una aproximación a los precedentes de las relaciones públicas institucionales (1900-1950)” en *Revista Internacional de Relaciones públicas*. Consultada el 22 de junio de 2017, en <http://revistarelacionespublicas.uma.es/index.php/revrrpp/article/view/345>
- SERRANO SÁNCHEZ, N. (2015) “El nuevo mapa del sector turístico” en *Expansión*. Consultada el 14 de mayo de 2017, en <http://www.expansion.com/directivos/2015/05/01/5543e12c22601d41398b4577.htm>
- VALLEJO POUSADA, R. (2012), “Economía e historia del turismo español del siglo XX”, en *Revista Internacional de Relaciones Públicas* nº 9, Vol. V.
- VELASCO, D. (2012). “Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados” en *El Economista*. Consultada el 22 de mayo de 2017, en <http://www.economista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>



## Páginas web

- Agencia Tributaria. (2017). *Tipos de gravamen aplicable a períodos iniciados en el año 2015 y 2016*. Consultada el 22 de junio de 2017, en [http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/\\_Segmentos\\_/Empresas\\_y\\_profesionales/Empresas/Impuesto\\_sobre\\_Sociedades/Periodos\\_impositivos\\_a\\_partir\\_de\\_1\\_1\\_2015/Tipos\\_de\\_gravamen/Tipos\\_de\\_gravamen\\_aplicable\\_a\\_periodos\\_impositivos\\_iniciados\\_en\\_el\\_ano\\_2015\\_y\\_2016\\_\\_Art\\_\\_29\\_y\\_DT\\_34\\_\\_LIS\\_.shtml](http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_Segmentos_/Empresas_y_profesionales/Empresas/Impuesto_sobre_Sociedades/Periodos_impositivos_a_partir_de_1_1_2015/Tipos_de_gravamen/Tipos_de_gravamen_aplicable_a_periodos_impositivos_iniciados_en_el_ano_2015_y_2016__Art__29_y_DT_34__LIS_.shtml)
- Airbnb. (2017). *La comunidad de Airbnb en Madrid aportó 323 millones de euros a la economía española*. Consultada el 23 de junio de 2017, en <https://www.airbnbaction.com/wp-content/uploads/2015/06/Madrid-release-ESP.pdf>
- Banco de España. (2017). *BE*. Consultada el 8 de junio de 2017, en <https://www.bde.es/bde/es/>
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2017). *CIS*. Consultada el 12 de junio de 2017, en [http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11\\_barometros/index.jsp](http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11_barometros/index.jsp)
- Deloitte (2017). *Tendencias y Evolución del Turismo en España*. Consultada el 22 de junio de 2017, en <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/consumer-business/articles/tendencias-y-evolucion-del-turismo.html>
- Encuesta de Movimientos Turísticos en fronteras. (2017). *Frontur*. Consultada el 3 de agosto de 2017, en <http://estadisticas.tourspain.es/es-es/estadisticas/frontur/paginas/default.aspx>
- Encuesta de Gasto Turístico. (2017). *Egatur*. Consultada el 3 de mayo de 2017, en <http://estadisticas.tourspain.es/es-es/estadisticas/egatur/paginas/default.aspx>
- Encuesta de Movimientos Turísticos de los españoles. (2017). *Familitur*. Consultada el 3 de agosto de 2017, en <http://estadisticas.tourspain.es/es-es/estadisticas/familitur/paginas/default.aspx>
- España. Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE, , de 14 de junio de 2006, núm. 141, p. 22670 a 22682. Consultada el 6 de agosto de 2017, en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10562>
- España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE, de 18 de septiembre de 2010, núm. 227, p. 79278 a 79326. Consultada el 8 de agosto de 2017, en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-14301](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-14301)
- España. Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación. BOE, de 30 de agosto de 2011, núm. 208, p. 94109 a 94118.





- Consultada el 9 de agosto de 2017, en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-14220](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-14220)
- España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE, de 7 de julio de 2012, núm. 162. Consultada el 9 de agosto de 2017, en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Consultada el 6 de agosto de 2017, en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Exceltur. (2017). Alianza para la excelencia turística. Consultada el 3 de mayo de 2017, en <http://www.exceltur.org>
- Fondo Monetario Internacional. (2017). *FMI*. Consultada el 22 de junio de 2017, en <http://www.imf.org/external/spanish/>
- Fundación de la Innovación Bankinter (2012). *Mercado de Trabajo en España: Comportamiento y Análisis*. Consultada el 13 de junio de 2017, en [https://www.cre100do.es/documents/11036/16211/Publicacion+PDF+ES+FTF\\_Desempleo/318b18c1-8093-49e3-ba15-e1bd1e7dfa90?version=1.0](https://www.cre100do.es/documents/11036/16211/Publicacion+PDF+ES+FTF_Desempleo/318b18c1-8093-49e3-ba15-e1bd1e7dfa90?version=1.0)
- Instituto de Estudios Turísticos. (2017). *Estadísticas Tourspain*. Consultada el 4 de mayo de 2017, en <http://www.tourspain.es/es-es/Paginas/index.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *INE*. Consultada el 8 de mayo de 2017, en <http://www.ine.es/>
- Instituto para la Calidad Turística Española. (2017). *ICTE*. Consultada el 12 de mayo de 2017, en <http://www.calidadturistica hoy.es/ESP/m/1/Inicio/Inicio>
- Instituto Tecnológico Hotelero (2017). *ITH*. Consultada el 3 de mayo de 2017, en <http://www.ithotelero.com>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *Empleo.gob.es*. Consultada el 14 de junio de 2017, en <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- Noticias de turismo. (2017). *Hosteltur*. Consultada el 24 de mayo de 2017, en <https://www.hosteltur.com/>
- Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2017). *ONTSI*. Consultada el 12 de junio de 2017, en <http://www.ontsi.red.es/ontsi/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *OCDE*. Consulta el 23 de mayo de 2017, en <http://www.oecd.org>



- Organización Mundial del Turismo (2017). *Entender el turismo: Glosario Básico*. Consulta el 22 de junio de 2017, en <http://media.unwto.org/es/content/entender-el-turismo-glosario-basico>
- Oficina europea de estadística. (2017). *Eurostat*. Consultada el 12 de mayo de 2017, en <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Seguridad Social. (2017). Consultada el 12 de junio de 2017, en [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2017). *SEPE*. Consultada el 12 de junio de 2017, en <https://www.sepe.es/>
- Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas. (2017). *SEGITTUR*. Consultada el 2 de mayo de 2017, en <http://evm.net/es/clientes/segittur/>
- World Bank Group. International Development, Poverty, & Sustainability. (2017). *World Bank*. Consultada el 2 de junio de 2017, en <http://www.worldbank.org/>
- World Tourism Organization. (2015). *Annual Report 2014*. Consultada el 11 de junio de 2017, en [http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/unwto\\_annual\\_report\\_2014.pdf](http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/unwto_annual_report_2014.pdf)
- World Tourism Organization. (2016). *Tourism Highlights*. Consultada el 11 de junio de 2017, en [http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/images/pdf/estatisticas\\_indicadores/UNTWO\\_Tourism\\_Highlights\\_2016\\_Edition.pdf](http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/images/pdf/estatisticas_indicadores/UNTWO_Tourism_Highlights_2016_Edition.pdf)