



**UNIVERSIDAD DE OVIEDO  
FACULTAD DE DERECHO**

Máster en Protección Jurídica de las Personas y Grupos Vulnerables

**TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

**PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA**

Realizado por: Randiel J. Negrón Torres

Dirigido por: Dra. María A. Ceínos Suárez

Convocatoria Junio – Julio 2021

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>I. PRECARIEDAD LABORAL.....</b>	<b>6</b>
I.1 ANÁLISIS COCEPTUAL.....	6
I.1.1 Dimensión temporal.....	10
I.1.2 Dimensión organizacional.....	12
I.1.3 Dimensión económica.....	13
I.1.4 Dimensión social.....	15
I.2 PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA.....	17
<b>II. LEGISLACIÓN LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA HOSTELERÍA.....</b>	<b>20</b>
II.1 MARCO JURÍDICO APLICABLE A LA RELACIÓN LABORAL.....	20
II.1.1 Derechos laborales y garantías mínimas contempladas en la Constitución Española.....	20
II.1.2 El Estatuto de los Trabajadores y las Reformas Laborales.....	25
II.1.3 La Negociación Colectiva en la Hostelería.....	36
<b>III. PERSONAS TRABAJADORAS DE LA HOSTELERÍA.....</b>	<b>41</b>
III.1 FUERZA LABORAL DE LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA Y ASTURIAS.....	41
III.2 PRECARIEDAD LABORAL EN LA HOSTELERÍA ESPAÑOLA Y ASTURIANA.....	47
III.2.1 Dimensión temporal: empleo temporal y empleo a tiempo parcial.....	47
III.2.2 Dimensión organizacional: ritmo de trabajo, interrupciones, trato directo con personas y negociación colectiva.....	50
III.2.3 Dimensión económica: ganancias medias anuales.....	55
III.2.4 Dimensión social: incidencia de enfermedades profesionales, personas afiliadas a la Seguridad Social y beneficiarias de prestación por desempleo.....	58
<b>IV. CONCLUSIONES.....</b>	<b>67</b>
<b>V. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>70</b>

## **ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS**

Art - artículo

ALEH - Acuerdo Laboral Estatal de la Hostelería

BOE - Boletín Oficial del Estado

CC - Código Civil

CC.OO - Confederación Sindical de Comisiones Obreras

C.E. - Constitución Española

EPA - Encuesta de Ocupación Activa

ERE - Expediente de Regulación de Empleo

ERTE - Expediente de Regulación de Empleo Temporal

E.T. -Estatuto de los Trabajadores

INE - Instituto Nacional de Estadística

RD - Real Decreto

RDL - Real Decreto Legislativo

SADEI - Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales

STS - Sentencia del Tribunal Supremo

TC - Tribunal Constitucional

TS - Tribunal Supremo

OCDE - Cooperación Económica y el Desarrollo

OIT - Organización Internacional del Trabajo

PYMES - Pequeñas y medianas empresas

UGT - Unión General de Trabajadores

## INTRODUCCIÓN

El sector de la hostelería representa una de las mayores actividades económicas en España y en la comunidad de Asturias siendo la principal fuente de ingreso de miles de personas trabajadoras. La mayoría de la fuerza laboral que compone a este sector son cuerpos feminizados, con edades muy jóvenes o avanzadas, una cantidad importante de personas extranjeras y personas con dificultades para obtener trabajos altamente remunerados porque tienen un nivel de formación relativamente bajo. Ya de por sí en la hostelería trabajan personas con un alto nivel de exposición a desprotecciones jurídicas y sociales por sus características, lo que aumenta el riesgo de sufrir vulnerabilidad ante la tarea de lograr su propia concepción del bien.

Este trabajo busca identificar cuáles son las mayores debilidades que sufren las personas trabajadoras de la hostelería para mejorar su calidad de vida en el trabajo y aumentar sus posibilidades de equiparar la igualdad formal con la igualdad material y con relación al resto de personas que no trabajan en la hostelería. En función de ese objetivo optaremos por analizar el concepto de precariedad laboral, su significado, cómo es abordado desde la legislación laboral y cómo se expresa en términos cuantitativos y cualitativos en la hostelería española y asturiana.

El concepto de precariedad laboral ha sido analizado desde distintas ramas del conocimiento asociadas a las relaciones laborales y la legislación protectora del empleo, pero sin embargo hemos identificado algunas deficiencias que no han logrado evitar un desbalance de los objetivos propuestos con la Dirección General de Empleo y la política pública dirigida a los distintos sectores económicos en comparación con las necesidades de las personas trabajadoras en la hostelería.

Luego de analizar cómo se aborda la precariedad laboral a nivel académico y estatutario pasaremos a identificar la evolución de las distintas dimensiones y expresiones de la precariedad laboral en la legislación. Observaremos algunos apartados de la Constitución Española y del Estatuto de los Trabajadores, así como las distintas enmiendas propiciadas por las reformas laborales españolas analizando sus objetivos contraponiéndolos con los resultados de su gestión. Estudiaremos los distintos convenios colectivos en la hostelería a nivel estatal y a nivel de comunidad autónoma con especial atención en como abordan las

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

distintas dimensiones de la precariedad laboral, la incorporación de los planes de igualdad y los esfuerzos para reducir la alta tasa de contratación temporal y parcial.

Por último, analizaremos las estadísticas en el ámbito laboral de las personas trabajadoras en la hostelería para identificar el perfil de la población, su nivel de ingreso, las tasas de afiliación a la Seguridad Social, las tasas de beneficiarias de prestaciones por desempleo, bajas por enfermedad, bajas por maternidad, las tasas de afiliación sindical y el poder en la negociación colectiva, etc. Habremos de identificar cuáles son las mayores necesidades de nuestra población para posteriormente poder realizar recomendaciones de modificaciones a la legislación protectora del trabajo y reguladora de las relaciones laborales con el fin de garantizar una mayor protección de la vulnerabilidad de este colectivo.

## I. PRECARIEDAD LABORAL

### I.1 Análisis Conceptual

La Precariedad Laboral o el empleo precario es aquel que no disfruta de una protección plena del Derecho Laboral por multiplicidad de razones. Hablamos de empleos jurídicamente lícitos, pero desprotegidos por la legislación que regula la relación laboral.<sup>1</sup> Esta desprotección laboral, parcial o total, surge como voluntad del patrono, empresa o parte contratante para eludir la inclusión del ámbito protector del Derecho del Trabajo.<sup>2</sup> La precariedad laboral se manifiesta en múltiples dimensiones y, en ocasiones, las personas trabajadoras se exponen a dobles y triples precarizaciones laborales. Entre las diferentes circunstancias laborales que podemos describir como precarias podemos mencionar la temporalidad del contrato laboral sin garantía de extensión, la baja tasa de crecimiento profesional dentro de la empresa, la diferencia de igualdad en el trato y oportunidades a causa de las diferentes identidades de género, la desprotección frente a los riesgos para la salud y seguridad en el empleo, la discriminación por razón de sexo, raza, género, edad, religión, etc., entre otros. Debemos entender que la precariedad laboral no es una característica natural de los empleos; se trata de una serie de factores diferenciados, aplicados por las personas que emplean y el marco jurídico que regula la relación laboral, de manera directa o indirecta y, por consiguiente, provocada. La definición literaria debe leerse como labor precarizada y no simplemente precaria.

En el empleo precarizado se restringen y/o anulan los derechos legales y beneficios adquiridos, de la mano de uno o todos los siguientes elementos: inestabilidad, ilegalidad o desprotección.<sup>3</sup> Cuando hablamos de trabajo precario nos referimos a un empleo que es incierto, impredecible y arriesgado, desde el punto de vista del trabajador.<sup>4</sup> Las condiciones laborales indecentes aumentan las posibilidades de exclusión social (persona que se

---

<sup>1</sup> Ojeda Avilés, A., & Gorelli Hernández, J. (2006). *Los contratos de trabajo temporales*, Madrid (Iustel), pág. 17.

<sup>2</sup> Álvarez Cuesta, H. (2008). *La precariedad laboral: análisis y propuestas de solución*. Bomarzo, Albacete, pág. 13.

<sup>3</sup> Agustín Salvia y Silvana Tissera (2002). *Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del '90*. Ecuador Debate. Los mundos de la familia, (56) 109-126.

<sup>4</sup> Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

encuentra afuera de las oportunidades vitales que posibilitan la ciudadanía plena).<sup>5</sup> La precariedad del empleo revela el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional sostenido en la inseguridad social.<sup>6</sup> Los trabajos precarizados incluyen a los viejos y a los nuevos trabajos; los formales y los informales, los manuales y los no-manuales, los no calificados y los muy especializados. La precariedad es un proceso que presenta grados diversos de alejamiento del trabajo estándar y matices diferenciados, de acuerdo con el carácter de las ocupaciones y las trayectorias laborales de los sujetos.

Las formas de trabajo precario siempre han estado presentes en aquellos sistemas de empleo asalariados, incluyendo los países desarrollados; la precariedad laboral suele ser más aguda y extendida en los países en vías de desarrollo. Uno de los mayores dilemas en torno al concepto de precariedad laboral es el alto grado de ambigüedad a nivel científico con el que se ha abordado tal concepto. En diferentes países de Europa y el mundo la precariedad laboral representa un debate intenso a nivel nacional, pero con alto grado de variación según el país que lo aborde. En general el trabajo precario es un dilema abordado en Europa desde la década de los años 50 cuando varios países advirtieron sobre la posibilidad excluyente de muchas personas en el nuevo estado de bienestar, pero el concepto tomó mayor relevancia en la década de 1990 con el fracaso y el modelo de empleo asalariado en los años 80.<sup>7</sup> Dónde sí acuerdan los estudios que giran alrededor de la precariedad laboral es en sus características y diferentes manifestaciones que incluyen el trabajo temporal, de tiempo parcial, de corto horizonte temporal o en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto, a domicilio, nocturno, el autoempleo y el llamado *outworking*, así como varias formas de empleo ilegal o disfrazado, todos ellos considerados como formas variadas de alejamiento de la norma ideal de empleo, de origen fordista. El trabajo cobra mayor precariedad en la medida en que la persona

---

<sup>5</sup> Álvarez Cuesta, H. (2008). *La precariedad laboral: análisis y propuestas de solución*. Bomarzo, Albacete, pág. 15

<sup>6</sup> Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica*. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), pág. 215

<sup>7</sup> ESOPE (2005). *Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies*. Informe final. Bruselas: European Commission.

trabajadora controla cada vez menos las condiciones laborales, los salarios, o el ritmo de trabajo, así lo haga de manera individual o colectiva.

La precariedad laboral se presenta como una dimensión objetiva, por el contrario de la precariedad social, que representa la parte subjetiva del concepto de precariedad. En su contexto objetivo, la precariedad fue abordada por la Comisión Europea de Investigación entre los años 2001 y 2005<sup>8</sup> dónde se retomaron las aportaciones que se presentaron en 1989 de la mano de Rodgers y Rodgers<sup>9</sup> en su investigación sobre la precariedad laboral europea de la época. El informe describe estas aportaciones como determinantes para la identificación de nivel de precariedad que sufrirá una persona trabajadora en su respectivo empleo.

Se señala a la protección social contemplada en las leyes como principal y crucial eje sobre el cual se valora la seguridad en el empleo, ya sea por el poder de las organizaciones colectivas en la negociación de mayores beneficios de los contemplados en las leyes como aquellos beneficios reconocidos en acuerdos jurídicos de menor nivel jerárquico que las legislaciones: la protección referida a los beneficios de Seguridad Social (protección de riesgos accidentales, pensiones de retiro, pensiones por incapacidad, desempleo, seguros, vacaciones, etc.) y la protección contra la discriminación y el despido sin justa causa en el empleo.

Para algunos autores no se debe confundir la definición de la precariedad laboral como una en la que solamente se considera el ingreso o retribución o el tiempo de contrato o de la jornada. Resulta ser una limitación cuando las aportaciones relacionadas a la precariedad en el trabajo están basadas en encuestas que no toman en consideración aspectos de falta de seguridad laboral y su consecuencia social.<sup>10</sup> Existen estudios dirigidos a la identificación de los aspectos subjetivos en la vida profesional que miden la inseguridad laboral desde los

---

<sup>8</sup> Investigación financiada por la Unión Europea (2001-2005), con participación de diversas instituciones, bajo la coordinación de la Universidad Pública de Navarra en Pamplona y el Icas Institute de Barcelona, y difundida por la Comisión Europea de Investigación con las siglas ESOPE.

<sup>9</sup> Rodgers, Gerry, y Janine Rodgers, eds. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Génova: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels/International Labour Organization.

<sup>10</sup> Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica*. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), pág. 219

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

diferentes posibles actores en la relación de trabajo: hombres o mujeres, sector económico; tipo de contrato, etc.

A lo largo de la historia de los estudios sobre la precariedad laboral se ha confundido este concepto para referirse a conceptos afines como vulnerabilidad, exclusión, informalidad, pobreza y trabajos atípicos. Horbath (1999) señala que la vulnerabilidad opera como una manifestación de la precariedad laboral y que no debe confundirse a ambos.<sup>11</sup> Asegura que la vulnerabilidad se debe extender a la situación social del individuo en su entorno profesional y privado, y que la precariedad cobra mayor relevancia cuando se analiza la vulnerabilidad en los aspectos de la pérdida del trabajo, la pérdida de las aportaciones a la Seguridad Social y la reducción en la retribución.

Cómo hemos adelantado, el concepto de precariedad laboral es pobre en una definición precisa y varía su connotación dependiendo del contexto en el que se aborde. Los debates que giran en torno a este concepto estarán determinados por el ámbito, la intensidad y los términos que se utilicen. Según Laparra (2005), en España, el análisis de la precariedad laboral se ha centrado en torno al alto nivel de contratación temporal.<sup>12</sup>

En adicción a los empleos temporales, otras características abordadas de la precariedad laboral en el contexto español son el autoempleo, el empleo casual, y el empleo a tiempo parcial, entre otros. Todas estas condiciones laborales son el resultado del fracaso del sistema de trabajo fordista-taylorista y que acarrea una flexibilización de los medios de producción acompañado por un debilitamiento del sindicalismo y aumento en la vulnerabilidad y dependencia de los y las trabajadoras. En España, al igual que en otras partes de Europa, los grupos de personas que más se ven afectadas por estas nuevas relaciones laborales son las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes.<sup>13</sup> De las causas más comunes a las que se debe adjudicar el detrimento de la relación laboral se encuentra la debilidad de las relaciones sindicales, fragmentación de la fuerza de trabajo y ausencia del derecho laboral.

---

<sup>11</sup> Horbath Corredor, Jorge Enrique (1999). *“La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992”*. Papeles de Población (julio-septiembre): 57-100.

<sup>12</sup> Navarro Laparra, M. (2005). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies (ESOP)*. Bruselas: European Commission. HPSE-CT2001-00075.

<sup>13</sup> International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. pág. 117.

Al hilo de las características laborales abordadas por la precariedad laboral y sus posibles causas, no se ha logrado reducir la ambigüedad con la que se aborda este concepto. Rodgers delimita 4 características a las que se asocia el empleo precario. Entonces, la precariedad laboral será el conjunto y combinación de los factores con los que se identifica un empleo precario. Dentro de sus características, la precariedad laboral es una donde los rasgos de empleo se encuentran en mayor desprotección en relación con la época previa de las nuevas relaciones laborales que hemos mencionado. Otra de sus características es la inestabilidad e inseguridad tanto económica como social. Se debe añadir la irregularidad formal y la garantía de la reducción en el poder adquisitivo de los salarios que se devengan de las nuevas relaciones (Rodgers, 1989; Guadarrama, 2012).

El carácter multidimensional de la precariedad laboral lleva a Rogers a ofrecer una definición operativa utilizando las 4 dimensiones que hemos mencionado para dar una perspectiva más completa y no centrada en un solo aspecto. Entre las dimensiones de la precariedad laboral se encuentra el factor temporal de los contratos de empleo. Nos referimos a la precariedad laboral que se presenta cuando un contrato de trabajo tiene alto nivel de riesgo de acabar por un despido o por la inseguridad que le muestra a la persona trabajadora sobre su continuidad.

Otra de las dimensiones de la precariedad laboral es la protección legal de las personas trabajadoras contra aquellas conductas de la empresa que socavarían la relación laboral y el acceso a la protección de la Seguridad Social ante riesgos en el trabajo o la salud laboral. La tercera dimensión se concentra en el grado de control sobre el trabajo que tienen las personas empleadas de manera individual o colectiva. La cuarta y última dimensión es la económica, donde se considera los ingresos económicos en correlación a la situación de exclusión social que viven las personas trabajadoras (Rodgers, 1989; Guadarrama, 2012).

### I.1.1 Dimensión temporal

Sobre la temporalidad en el empleo nos referimos a aquellos casuales o de temporada en los que también pudieran mediar empresas que se encargan de contrataciones temporales. Normalmente la alta temporalidad está relacionada a bajas percepciones de remuneración y a bajas demandas de fuerza laboral lo que incrementa el ejército de reserva para estos

empleos. La dimensión temporal es crucial para el entendimiento de la precariedad laboral que viven ciertos colectivos como las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes. En el contexto español la reforma de los contratos temporales de 1984 provocó un aumento en las tasas de la temporalidad. La crisis económica en la década de 1990 aumentó esta tendencia provocando que se perjudicara la contratación indefinida. Para España, la temporalidad se ha convertido en un rasgo característico del mercado laboral. Desde el final del siglo pasado, España es el país con mayor tasa de empleo temporal dentro de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE).<sup>14</sup>

Sin considerar las condiciones laborales a las que se exponen los trabajos de contratación temporal, que bien pueden variar dependiendo si se trata de uno estacional o casual, al comparar el trabajo temporal con el empleo indefinido podemos observar que, con frecuencia los trabajos sin fecha de caducidad acordada suelen estar mejor remunerados.<sup>15</sup> Aunque, la remuneración no es el único aspecto contraproducente de la temporalidad, sí pudiera ser el más palpable.

La temporalidad expone la precariedad laboral a ciertas condiciones de trabajo inestable e inseguras aumentando el riesgo para la salud mental. En España, las críticas que se le puedan hacer a la alta tasa de temporalidad deben tomar la evidencia empírica que denota el aumento en diferentes sectores de actividad y clase ocupacionales. El grado alto de temporalidad en los contratos de la relación laboral española también impacta a trabajos que no tienen ninguna inclinación inherente hacia el trabajo flexible. Se debe comprender que el marco regulador y jurídico que se aplica a la relación laboral está influido por presiones económicas empresariales y esfuerzos colectivos e individuales por parte de los trabajadores y trabajadoras (Polavieja, 2006).

En el caso específico de la mujer, si entendemos que esa flexibilidad del contrato temporal no está sujeta en gran medida por las exigencias de la fuerza laboral dentro de ese mercado de trabajo y que por el contrario se debe a altas presiones por parte de colectivos empresariales, entonces comprendemos que las compañeras trabajadoras tendrán

---

<sup>14</sup> Polavieja, J. (2006). *¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), 113(1), pág. 77-108.

<sup>15</sup> Galarneau, D. (2005). *Earnings of temporary versus permanent employees*. Growth, 2003. Pág. 7-8.

dificultades, incluso en mayor grado, para conciliar la vida profesional con la vida personal dentro del ámbito del hogar donde, en un contexto cultural machista, se le ha adjudicado un rol doméstico y familiar. Para Gálvez Muñoz (2013) una presencia mayoritaria del colectivo mujer dentro de los contratos temporales de empleo ocasiona que de algún modo se perciba a las mujeres como estereotipos para este tipo de contratación y se fortalezca de esta manera los roles tradicionales de género.<sup>16</sup>

### I.1.2 Dimensión organizacional:

Para Cano (2007), que es otro crítico de la generalización de la precariedad laboral como concepto no multidimensional, no se debe entender que existe una relación de blanco o negro entre trabajos que son precarios y los que no. Al analizar un contrato de trabajo o distintos empleos en su conjunto se debe tener especial énfasis en sus distintas condiciones laborales dentro de las dimensiones que ubica Rogers. Al no cumplir en su misión de contrarrestar la crisis económica por parte de los empleos temporales, entonces se identifica que hay una desconfianza social en la posibilidad de mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro de esos contratos.<sup>17</sup> Esa desconfianza o inseguridad a la que nos referimos está fundamentada en el control y el análisis de los aspectos relacionados a las condiciones de trabajo de manera individual o colectiva.

A causa de la alta temporalidad y flexibilidad en los horarios de trabajo las condiciones laborales están cada vez más sujetas a la discreción y el arbitraje de la empresa. Dentro de esa relación unilateral del control de las características del contrato de trabajo se da una ventaja de mayor grado para la empresa, cuyo fin es el aumento de producción, para poder equiparar y amoldar sus condiciones de trabajo a los mínimos garantizados en la legislación protectora. Al limitarse el tiempo de encuentro de las personas trabajadoras en el taller de trabajo por razón de la rotación en los turnos o la parcialidad de la jornada se reduce la posibilidad organizacional de la plantilla para establecer y exigir demandas de mejoramiento de calidad de las condiciones de trabajo.

---

<sup>16</sup> Gálvez Muñoz, L., & Rodríguez Modroño, P. (2013). *La desigualdad de género en las crisis económicas*.

<sup>17</sup> Cano, E. C. (2007). *La extensión de la precariedad laboral como norma social*. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, (29), 117-138.

## PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

Uno de los principales aspectos de la dimensión organizacional es la autonomía de la que dispone la persona trabajadora sobre su desempeño, confianza, trabajo en equipo y posibilidad de evaluación para la promoción y el ascenso dentro de la organización o empresa para la que trabaja. En la medida en la que estos aspectos se ven cada vez más inaccesibles a raíz de esa desconfianza de la autonomía, aumenta el grado de precariedad laboral dentro de esta dimensión.

Las condiciones de trabajo a las que nos referimos cuando hablamos de los límites acordados por la empresa o las personas trabajadoras suelen ser las exigencias que se imponen a las empleadas para cumplir sus tareas, el nivel de apoyo por parte de otras personas empleadas del mismo nivel o de un nivel superior, la exigencia emocional que se deriva del trato directo con el empleo o con otras personas, aquellos factores que determinen el ritmo de trabajo, el grado de percepción de inseguridad en el empleo, las características de la organización y calendarización del trabajo y situaciones derivadas de acto violento, acoso o discriminación.

### I.1.3 Dimensión económica:

Cuando hablamos de la dimensión económica de la precariedad laboral nos referimos a una que se relaciona principalmente con los salarios y sueldos devengados por la fuerza laboral. Se suele confundir el análisis de la dimensión económica como uno meramente cuantitativo para considerar como trabajos precarios a aquellos donde la retribución no alcance para superar el costo medio de la canasta básica dentro del mercado laboral y el contexto en el que se estudie. Una de las mayores dificultades que provoca esta forma de abordar la dimensión económica es la limitación que genera cuando se consideran ámbitos internacionales desde la óptica de la precariedad laboral.

Para Arranz, Davia y García Serrano (2015), la dimensión económica debe aportar una aplicación a la segmentación de los mercados de trabajo cuando se considera esa evidencia empírica de los salarios y se correlaciona con otras formas de precariedad como, por ejemplo, la temporalidad: característica muy familiar de los empleos con bajos salarios y la

contratación de trabajos que requieren bajas cualificaciones.<sup>18</sup> Partiendo del salario como origen base de la capacidad económica dentro de un hogar o una familia, entonces afirmamos que los empleos con alto nivel de rotación, bajo requerimiento en el nivel formativo o contratos de duración determinada aumentarán ese grado de precariedad laboral para los y las trabajadoras. Para Cano (2007) el incremento en las tasas de empleos de bajos salarios acarrea un aumento de la precariedad laboral cuando se entiende la relación directa que hay entre los bajos salarios, la temporalidad y el descontrol de las condiciones de trabajo. Para Gálvez Muñoz (2013) la dimensión económica de la precariedad laboral tiene un impacto directo en los trabajos feminizados que ya han sido objeto de la adjudicación de estereotipos de género en la medida en que son más los cuerpos feminizados quienes se ven obligados dentro de los empleos con alto nivel de temporalidad.

Uno de los efectos más contraproducentes de la baja remuneración de estos tipos de empleo es la incapacidad de la fuerza laboral para planificar su vida a largo plazo debido a la utilización de la renta y el salario que devenga para pagar el costo de vida, comúnmente, a corto plazo, o como diría una persona de a pie, vivir hasta fin de mes. Esa limitación para la incapacidad de la integración social resulta ser un rasgo inherente de la precariedad laboral, pero también social. Si consideramos que los empleos de mayor temporalidad y con menor poder de negociación o de control dentro de las condiciones de trabajo por parte de la fuerza laboral son trabajos donde vemos con mayor presencia a colectivos de mujeres, jóvenes o inmigrantes, entonces podemos observar que hay un mayor nivel de precariedad laboral desde la dimensión económica para estas mismas personas.

#### I.1.4 Dimensión social:

La dimensión social de la precariedad laboral aborda la protección legal y jurídica ante los riesgos de accidente y la protección de la salud en el trabajo. Otro ámbito que aborda la dimensión social es la protección legal ante los posibles despidos sin justa causa las determinaciones y prácticas desfavorables o de trato desigual sobre colectivos determinados.

---

<sup>18</sup> Rodríguez, M. A. D., & Serrano, C. G. (2015). *Desigualdad salarial y empleo de bajos salarios en los países desarrollados*. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (87), 60-87.

La expansión de la externalización, para los falsos autónomos, los becarios, etcétera, aumentado la diversidad de situaciones a las que estas personas trabajadoras se enfrentan dentro de la continua precarización del trabajo. Hablamos de una fuerza laboral que percibe con frecuencia al sindicalismo como uno que da por perdido poder de negociación colectiva dentro de los nuevos tipos de trabajo y temen que reivindicar cierto derecho sea causa de pérdida de empleo.

Cano (2007) señala que la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras se puede ver mermada en la medida de que estas personas se adhieran a ciertas demandas con el objetivo de renovar sus contratos. Incluso, aún cuando evolucionan los contratos temporales a indefinidos, la fuerza laboral compensará ese privilegio manteniéndose al margen de las limitadas exigencias hacia la empresa sobre las condiciones de trabajo. Hablamos de un evidente miedo a ser despedido o no renovado. La clara disminución en la afiliación sindical deja a las organizaciones de trabajadores en una posición débil dentro del cumplimiento de su rol social.

Otro de los aspectos de la dimensión social de la precariedad en el trabajo es la segregación laboral por ciertas características como el sexo, la raza, la identidad de género, la edad, la preferencia política, la creencia religiosa, etcétera. El individualismo puede, erróneamente, inducir a pensar sobre la consecución de algún tipo de trabajo o posiciones ocupadas a raíz de decisiones individuales que se toman de manera libre, pero lo cierto es que existen muchas personas o colectivos determinados que se agrupan en mismos trabajos o tipos de trabajo dando base a la segregación laboral. Hablamos de una jerarquización de las personas según sus características donde se benefician algunos en detrimento de otros. La segregación puede ser horizontal cuando hablamos de desempeñar diferentes tipos de profesiones y puede ser vertical cuando nos referimos al desempeño de diferentes puestos dentro de una misma profesión.<sup>19</sup>

En el caso particular del colectivo de mujeres hablamos de unas ocupaciones que resultan menos atractivas, que devengan menores salarios, que se encuentran en posiciones bajas

---

<sup>19</sup> Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea, P. J. R., & Ramírez, N. V. (2019). *Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017)*. Prisma Social: revista de investigación social, (26), 159-182.

dentro de la jerarquización de una empresa, además de categorizarse como empleos, puestos o espacios feminizados. Esta división será desde un carácter estructural que no necesariamente responde a las condiciones y necesidades de la fuerza laboral, sino que emerge como una respuesta hacia la dirección en la que está encaminada el mercado laboral según provocan las fuerzas económicas que ya hemos mencionado. Como consecuencia natural de la segregación y feminización de ciertos puestos de trabajo y ocupaciones se refuerzan los estereotipos sociales alrededor del rol de la mujer en el mercado laboral.

La protección de los riesgos laborales y de la salud en el empleo está altamente relacionada con la prevención de las conductas violentas en el trabajo. Los aspectos organizacionales de la empresa se ven afectados en la medida en la que no se hace frente de manera efectiva ante las conductas violentas entre la empresa y las personas trabajadoras y las mismas personas trabajadoras.<sup>20</sup> La no protección ante las conductas violentas en el empleo alteran de manera negativa las condiciones y la relación laboral aumentando el nivel de precariedad laboral.

Cuando hablamos de violencias en el trabajo nos referimos a 3 tipos distintos de conductas: tipo I, una persona externa a la empresa como los robos; tipo II, cuando la violencia es ejercida por un cliente, y; tipo III, por alguna persona compañera de la empresa.<sup>21</sup> De las consecuencias que se pueden derivar y los diferentes tipos de violencia experimentados en el ámbito laboral se encuentran daños en la salud, desarrollo de enfermedades, reducción en los ingresos a causa de la necesidad de modificar las jornadas de trabajo y otras razones, insatisfacción laboral, consumo de drogas y alcohol, quiebre en relaciones interpersonales, repercusiones negativas en la vida familiar y social de la sobreviviente e, incluso, en el desarrollo de estrés postraumático o suicidio.

Sobre la protección social de esta dimensión de la precariedad laboral debemos observar cómo se ha flexibilizado el despido o la cesantía del trabajo. Las reformas laborales de 1994 y 1997 aumentaron la vulnerabilidad de las personas trabajadoras al reducir la protección legal cuando se aumentó las causas bajo las cuales una empresa podía despedir a una persona y la reducción en la indemnización ahora que le correspondía pagar a las empresas en casos

---

<sup>20</sup> Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). *Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. Ciencia & trabajo, 18*(56), 110-116.

<sup>21</sup> Bilbao, J. P., & Cuixart, C. N. (1998). *NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo.*

de despido improcedente cuando se trataba de la bonificación de los contratos de fomento del empleo indefinido (Cano, 2007). Aunque en la actualidad ya no exista el despido por acumulación de ausentismo laboral justificado, es imposible evitar el incremento de inseguridad laboral que ha provocado este tipo de medidas desde su aprobación en 2012 dentro de la fuerza laboral.

Regresando al aspecto de la temporalidad, identificamos que en el caso de los empleos de carácter con temporalidad definida la cuantía por indemnización en caso de despido sin justa causa es menor a los casos de despidos en los empleos indefinidos. Ese detalle ahonda más en el incentivo de las empresas para perpetuar la contratación parcial y temporal. Por último, otro aspecto negativo de la temporalidad dentro de la dimensión social de la precariedad laboral es la reducida accesibilidad que tendrá una persona trabajadora dentro de estos tipos de trabajo a la Seguridad Social como, por ejemplo, el desempleo: al trabajar menos tiempo, como producto de las características inherentes de un trabajo temporal, se acumula menos prestación por desempleo. Lo mismo sucede con la cotización de la Seguridad Social, como también, de la pensión por jubilación.

## I.2 Precariedad Laboral en el Sector de la Hostelería

El turismo tiene un gran impacto en el desarrollo de la hostelería a nivel mundial. Esta relación es generadora de un gran número de empleos directos e indirectos. No obstante, no debe entenderse la creación de muchos puestos de trabajo como reducción de la precariedad laboral; al contrario, las características de los trabajos que surgen a raíz del desarrollo empresarial dentro de este sector invitan a identificar dimensiones precarias en estos empleos. De entrada, hablamos de trabajos que no requieren un alto nivel de cualificación o, dicho de otra manera, perpetúa la *escuela de lacayos*.<sup>22</sup> En el análisis sobre los empleos por el turismo y la hostelería se puede observar las vertientes positiva y negativa. Por un lado, la vertiente positiva nos brinda una óptica sobre la capacidad de generación de empleo en cuanto a cantidad y el apoyo a la inclusión del mercado laboral del colectivo de mujeres y personas

---

<sup>22</sup> Sánchez, M. D. L. Á. H., Sánchez, R. V., & Cervantes, G. R. (2016). *Turismo y empleo de calidad ¿Una relación posible?* En S.M. Arnaiz Burne y C. Gauna Ruiz de Leon, *Los retos del turismo*, 167-183. México, Universidad de Guadalajara.

jóvenes; Por otro lado, la vertiente negativa nos ayuda y aporta un análisis más precavido sobre el tipo de empleo que genera y sus condiciones de trabajo en correlación a las dimensiones de la precariedad laboral.

El sector del turismo y la hostelería es muy diverso en cuanto a sus actividades y el tamaño de las empresas generadoras de los empleos. Esta masificación de un sector específico no evita la frecuencia de que sus trabajos se asocien con inestabilidad, alta rotación, bajos salarios o insatisfacción laboral. Por otro lado, se concentra la mayoría del esfuerzo hacia el turista de sol y playa lo cual estaciona la actividad económica y, a su vez, las condiciones laborales. La alta rotación y variedad de contratación y despido resulta en desmotivación de la empresa a invertir en la formación de su fuerza de trabajo.<sup>23</sup> Aunque sí es cierto que hablamos de un sector donde abunda una fuerza de trabajo joven, la generación actual de juventud española y europea es la más educada en cuanto a nivel de escolaridad posee. Al referirse a empleos de bajo nivel calificativo caemos en una sobre cualificación de las personas que los ejercen en la actualidad.

Cada vez más aumenta la precariedad laboral en este sentido. Al tratarse de un sector que se nutre económicamente del ocio social, las personas que trabajan en él van a tener dificultad para su integración social pues suelen estar trabajando durante días festivos y en eventos turísticos, limitando de esta manera, su relación con amistades y familiares. Por otro lado, el sector de hostelería y restauración no se limita a los grandes hoteles y corporaciones, sino que también se compone de pequeñas empresas y restaurantes lo que limita bastante la organización y representación sindical.<sup>24</sup>

Aunque sí que es cierto que la vertiente positiva con la que se puede abordar el trabajo en el sector de la hostelería y restauración nos brinda su alta capacidad de generación de empleo en grandes cantidades y que en el tipo de colectivo que accede a esos empleos hay dimensiones de la precariedad laboral que nos escapan para algunos de ellos. En el caso específico de las mujeres y los cuerpos feminizados hablamos de unas compañeras que

---

<sup>23</sup> Marrero Rodríguez, J. Rosa, & Rodríguez González, Pablo, & Ramos-Henríquez, José Manuel (2016). *LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO. Un análisis a partir de las ofertas de empleo*. Estudios y Perspectivas en Turismo, 25(2),143-163. [fecha de Consulta 20 de mayo de 2021]. ISSN: 0327-5841. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180744490003>

<sup>24</sup> Albarracín, D., & Meseguer, P. (2006). *Inmigración, relación salarial y hostelería*.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

representan una gran cantidad de estos empleos, en algunos casos siendo amplia mayoría en sus centros de trabajo, pero normalmente ocupan los puestos de menor jerarquía por culpa de una segregación laboral tanto horizontal como vertical. Como consecuencia de lo anterior las compañeras suelen tener empleos peor remunerados y puestos de trabajo con poco reconocimiento donde se afecta la relación laboral, las condiciones de empleo y el acceso a la Seguridad Social. La alta tasa de irregularidad en los horarios, la rotación de los turnos cambiantes y la alta probabilidad de ser contratada a tiempo parcial crean barreras importantes para las personas que trabajan dentro de esta industria y, por consiguiente, a los colectivos de mujeres, personas jóvenes y personas migrantes.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Quintana, V. M., & Martínez-Gayo, G. (2019). *Empoderamiento y desigualdad en el trabajo turístico femenino. Una perspectiva comparada*. Papers de Turisme, (62), 46-66.

## **II. LEGISLACIÓN LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA HOSTELERÍA**

### **II.1 Marco Jurídico Aplicable a la Relación Laboral**

La hostelería y la restauración, al igual que otros sectores industriales que se afectan directa o indirectamente del turismo, han sufrido diferentes cambios en su legislación reguladora de las relaciones laborales con diferentes fines, pero siempre considerando la gran cantidad de empleos que genera. En el estado de derecho español imperan unas normas y garantías mínimas que son contempladas por la Constitución Española. Del mismo modo, la regulación de las condiciones de trabajo está basadas generalmente en las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

El siguiente capítulo brindará información relevante a los cambios estructurales que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores en España y su impacto mayoritario en los empleos directos e indirectos del sector de la hostelería y la restauración. Haremos un recorrido por las diferentes reformas laborales recientes en la legislación española para poder determinar su efectividad e impacto en las diferentes dimensiones de la precariedad laboral con especial interés en este sector del trabajo.

#### **II.1.1 Derechos laborales y garantías mínimas contempladas en la Constitución Española**

La Constitución española de 1978 recoge en su Título I los derechos y deberes fundamentales de los y las españolas. En este primer título de la Constitución se eleva al máximo rango jurídico aquellas protecciones y obligaciones de los ciudadanos que son percibidas como principios rectores de la convivencia, la política social y económica. Así las cosas, la Constitución reconoce varios derechos relacionados al ámbito laboral que protegen al ciudadano de unas garantías mínimas en el trabajo. Según Palomeque López (2003) observamos tres apartados en la Constitución en los que se mencionan derechos y deberes que impactan directamente al ámbito laboral: los derechos inespecíficos, los derechos

específicos (individuales y colectivos) y determinados principios rectores de la política social y económica.<sup>26</sup>

### **Derechos Inespecíficos con impacto en el ámbito laboral:**

Los derechos inespecíficos son derechos fundamentales de los ciudadanos que impactan el ámbito laboral en la medida que su protección está garantizada en todos los aspectos de la vida. Se consideran inespecíficos porque están sujetos a limitaciones por parte del contrato de trabajo a pesar de su carácter inherente e inviolables. Los siguientes son derechos inespecíficos con carácter fundamental de protección especial y con relación al ámbito laboral:

- Derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE):

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Derecho de reunión (art. 21 CE):

1. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa.

2. En los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes.

- Derecho a la educación (art. 27 CE):

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.

---

<sup>26</sup> López, M. C. P. (2003). Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos. In *El modelo social en la Constitución española de 1978* (pp. 229-248). Subdirección General de Publicaciones.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.
3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.
4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.
5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.
7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.
8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.
9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.
10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca.

### **Derechos Específicos con impacto en el ámbito laboral:**

Son Derechos Específicos aquellos que regulan las relaciones laborales asalariadas y cuyos titulares de tales protecciones son las personas trabajadoras o los empresarios. Estos derechos pueden ser activados o ejercidos por los ciudadanos en su carácter individual como

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

colectivo por medio de las organizaciones sindicales o por los gremios de las empresas. Los siguientes son derechos específicos con impacto directo en el ámbito laboral.

- Derecho a la sindicación; derecho a la huelga (art. 28 CE):

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

- Derecho al trabajo y deber de trabajar; derecho a la libre elección de profesión u oficio; derecho a la promoción a través del trabajo; derecho a la suficiencia e igualdad salariales (art. 35 CE):

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

- Derecho a la negociación colectiva; derecho a adoptar medidas de resolución de conflictos colectivos (art. 37 CE):

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- Derecho a la formación y readaptación profesional; derecho a la salud y seguridad laboral; derecho al descanso, jornada laboral limitada y vacaciones retribuidas (art. 40 CE):
    1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.
    2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.
  - Derecho a prestaciones sociales suficientes (art. 41 CE):
    1. Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.
  - Derecho al acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción (art. 129 CE):
    1. La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general.
    2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades

cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

### II.1.2 El Estatuto de los Trabajadores y las Reformas Laborales

El Estatuto de los Trabajadores como pieza legislativa es la principal reguladora dentro del marco de las relaciones laborales en España. En virtud del artículo 82 de la Constitución Española, que autoriza al Gobierno a aprobar un texto refundido de las condiciones mínimas de las relaciones obrero-patronales. El primer Estatuto de los Trabajadores fue promulgado en el año 1980; 20 años después, el Gobierno aprobó un nuevo texto discutido con los agentes sociales y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Estatuto tiene como objetivo delimitar, proteger y ampliar los derechos, obligaciones y deberes constitucionales que impactan directamente a las relaciones laborales de todas las personas que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización de otra persona, física o jurídica. Tanto el primero como el segundo Estatuto de Trabajadores han sufrido cambios con las reformas laborales aprobadas por los distintos gobiernos desde la transición. A continuación, veremos los diferentes cambios que ha sufrido esta pieza legislativa a lo largo y ancho de todas y cada una de las 7 reformas laborales divididos en dos periodos utilizando los análisis de Gómez, S., Contreras, I., y Gracia, L. (2008), Belmonte, S (2015) y Valero-Oteo, I. (2019).

#### **Primer periodo: reformas laborales en 1984, 1994, 1997, 2001 y 2006<sup>27</sup>**

La primera reforma laboral fue aprobada en octubre de 1984 con el objetivo fundamental de crear el mayor número de puestos de trabajo posibles. Para ese año la tasa de parados en España era de más de un 21%. De las novedades que trajo la primera reforma debemos destacar el contrato de fomento al empleo, el contrato eventual por sus circunstancias de producción, el contrato de trabajo en las prácticas, el contrato de formación,

---

<sup>27</sup> Gómez, S., Contreras, I., y Gracia, L. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Documento de investigación de Cátedra Seat de Relaciones Laborales, IESE Business School.

el contrato a tiempo parcial y el contrato de lanzamiento de nueva actividad. El objetivo es claro: impulsar la contratación temporal.

Con el contrato de fomento de empleo se amplió el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores para liberar a las personas de edad avanzada, con capacidad laboral desmedida, desempleadas o quienes acceden a su primer empleo para ser contratadas bajo este tipo de contrato. La reforma liberó de toda restricción al contrato de fomento a la vez que suprimió los topes de contratación fijados en función de la dimensión de la plantilla. Por último, se podrá renovar cada 6 meses dentro de un período no mayor a 3 años.

En el caso del contrato eventual, con la aprobación de la reforma, entró en vigor la necesidad de especificar la causa exacta de la contratación y su duración.

Para el contrato de trabajo en prácticas se amplió el plazo para que se pudiera celebrar este tipo de contratos hasta los 4 años después de la obtención del título académico o formativo.

El contrato a tiempo parcial cambió de considerar bajo este renglón a toda aquella persona que fuera contratada inferior a un contrato habitual. Con la reforma de 1984 el trabajador a tiempo parcial será aquel que presten sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana inferiores a dos tercios de la proyección sobre tales periodos de tiempo de una jornada habitual.

El contrato de lanzamiento de nueva actividad pasó a poder ser renovado cada 3 meses durante un plazo no superior de 3 años.

Durante el periodo de la primera reforma laboral a la segunda la contratación a tiempo parcial aumentó drásticamente. En términos absolutos la contratación a tiempo parcial aumentó en casi dos millones entre 1985 y 1993 lo que supuso un aumento del 73%. Sólo en los primeros 4 años el aumento fue de un 100%. Los contratos indefinidos que se realizaron en el periodo de la primera reforma laboral no aumentaron, por el contrario, disminuyeron en términos porcentuales. En las estadísticas anuales que finalizaron con el 1993, los contratos temporales suponían más del 95% de los contratos totales que se realizaban cada año. Podemos afirmar que la reforma laboral cumplió con su objetivo principal de aumentar la contratación temporal en España con el asterisco de que la mayoría de los contratos otorgados en este periodo eran contratos temporales.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

En el año 1994 entraría en vigor la segunda reforma laboral en el marco jurídico español. Esta segunda reforma se da en contexto de una tasa de paro que llegó a su punto máximo en la historia con un 24% y con un número total de parados en casi 4 millones; el número de personas ocupadas se redujo en casi medio millón en los 4 años previos a la aprobación de la nueva reforma. Entre los objetivos de los nuevos cambios estaban disminuir la contratación temporal eliminando el contrato de fomento al empleo, facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral y flexibilizar el desarrollo de las relaciones laborales.

Para facilitar la inserción de las personas jóvenes en el mercado de trabajo se impulsó los contratos de formación con especial interés en las prácticas y el aprendizaje. Con la nueva reforma laboral serán efectuados los contratos de aprendizaje con personas mayores de 16 años y menores de 25, su duración será de un mínimo de 6 meses a un máximo de 3 años y su salario puede ser menor al salario mínimo interprofesional. El contrato de prácticas tuvo una duración entre 6 meses y 2 años. Retribución fijada en convenio (no inferior al 60% del salario para un trabajador en el mismo puesto y al 75% el segundo año).

La reforma flexibilizó el desarrollo de la relación laboral creando diferentes grupos profesionales, estableciendo criterios sobre la movilidad funcional y geográfica y añadiendo nuevos criterios sobre la flexibilidad de horarios. Por otro lado, se ampliaron las posibilidades del despido objetivo para las empresas con el objetivo de incentivar las a contratar más personas.

En el caso concreto de los contratos de fomento al empleo, se eliminaron con carácter general, aunque se limitó la posibilidad de mantenerse a grupos muy concretos: queda sólo para personas mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad.

Entre el periodo de la segunda reforma y previo a la aprobación de la tercera en 1997 continúa creciendo la contratación temporal de manera ascendente. Para el final del periodo, los contratos temporales aumentaron en un 60%. Hubo un desplazamiento por parte de los empresarios para contratar personas de manera temporal en otras formas y no mantener a su fuerza de trabajo por medio de contratos indefinidos. El resultado principal fue la contratación temporal incorporada de una forma estructural en los hábitos empresariales. El contrato eventual resulta ser el más empleado por las empresas suponiendo casi un 37% de

la contratación temporal para el fin del 1997 lo que supuso un aumento de casi un 150% en los 4 años del período de la segunda reforma laboral.

Aunque hubo un momento significativo de la contratación indefinida en términos absolutos llegando casi un 190% superior al comienzo del período, el crecimiento de contratos temporales fue 90% mayor al crecimiento de los contratos indefinidos. La estadística de personas ocupadas aumentó casi el doble de la cantidad de personas activas durante este período. La tasa de paro disminuyó, pero continuaba manteniéndose en números críticos con un 20%.

La segunda reforma laboral no cumplió con su tarea principal de disminuir la cantidad de personas que se encontraban en paro, y a su vez, reducir la contratación temporal. Las empresas lograron identificar formas más eficaces de mantener a su fuerza laboral contratada de manera temporal, aunque en términos absolutos hubo más gente ocupada. Se consiguió empezar a generar empleo y la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo también jugó un papel importante en la corta reducción de tasa de paro. Los principales logros de esta segunda reforma se deben observar desde la flexibilización en materia de la legislación laboral y no de sus datos estadísticos poco alentadores.

La tercera reforma laboral se aprobó en el año 1997 con los objetivos de incrementar la contratación indefinida, limitar y controlar los contratos temporales y modificar las condiciones de trabajo de inserción. Aunque mejoraba la situación económica del país y la realidad laboral apuntaba a un incremento de la contratación indefinida, la tasa de paro continuaba elevada y, en proporción, la contratación temporal continuaba en aumento. Los principales cambios que introdujo la tercera reforma laboral son el contrato de fomento de la contratación indefinida, el contrato eventual por circunstancias de producción, el contrato de relevo y el contrato de formación.

En el caso del contrato de fomento de la contratación indefinida se dirigió a grupos de personas con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo con especial atención en jóvenes (reduciendo su edad mínima y ampliando la edad máxima), las mujeres en paro, y a las personas trabajadoras con contratos temporales.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

La reforma introdujo el contrato de relevo como mecanismo para una reducción de jornada a las personas que cotizaban para la jubilación. Para que una empresa pudiera establecer un contrato de relevo debía activar un contrato temporal a otra persona que se encontrara en situación de desempleo para garantizar que se mantenga cubierta toda la jornada de trabajo.

Con el contrato de formación se sustituyó parcialmente la regulación del antiguo contrato de aprendizaje mejorando las condiciones salariales y aumentando el número de contingencias cubiertas por la Seguridad Social.

Como resultado de la implementación de la reforma de 1997 no varió el aumento anual de la contratación temporal incrementando este tipo de contrato a dos millones como aumento de 19% del total de contratos realizados. Por otro lado, el contrato que más se realizó en términos absolutos fue el contrato eventual alcanzando la cifra de casi 5 millones en el año 2001 con un aumento relativo al 18% durante el periodo de la tercera reforma. Por primera vez desde 1985 creció de manera importante el contrato indefinido durante los 4 años de periodo de esta reforma laboral.

Al comparar la proporción de los contratos temporales en contraposición con los contratos indefinidos se notó una reducción de un 2% de los primeros al observar el fin del periodo en 2001. Aunque no sea una gran disminución, se produjo una evolución positiva de acuerdo con los objetivos que se pretendían con esta reforma. El objetivo principal de reducción de la contratación temporal por parte de esta tercera modificación estructural no se completó del todo, pero se debe observar el freno a su alto ritmo de crecimiento. Por otro lado, por primera vez se alcanzó la cifra del millón de contratos indefinidos lo que representó un detalle menor positivo.

El 2001 fue el año en que entró en vigor la cuarta reforma laboral contexto de una situación menos negativa que las 3 anteriores en términos relativos al mercado de trabajo. En esta ocasión el número de parados era muy inferior y la tasa de desempleo se encontraba alrededor del 11%: una reducción de 10 puntos porcentuales en un periodo de 5 años. El objetivo principal de esta cuarta modificación era ampliar el tiempo de las medidas acordadas en la tercera reforma laboral que se percibía como la más acertada de las 3. A su vez, se promovieron nuevas medidas para fomentar la contratación a tiempo parcial y se favoreció la conversión de los contratos temporales a indefinidos.

En términos estructurales, las principales modificaciones de esta cuarta reforma fueron la introducción de modificaciones del contrato para la formación, al contrato a tiempo parcial, la introducción del contrato eventual por circunstancias de la producción y la introducción del contrato de inserción.

En el caso del contrato para la formación se modificó el requisito de la edad de los trabajadores que debía comprender entre los 16 y 21 años para no tenerse en cuenta siempre y cuando la persona contratada se encuentra en algunos colectivos específicos como los desempleados que llevan más de 3 años sin actividad laboral, los que se encuentran en situación de exclusión social, quienes se incorporen a los programas de escuelas taller, a casa de oficio y talleres de empleo, las personas extranjeras durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

El contrato a tiempo parcial pasó a clasificarse en función del tipo al que pertenecen considerándose cualquier jornada inferior a la considerada como completa en un convenio colectivo igual a un contrato de tiempo parcial.

Se redujo a 12 meses la duración máxima de un contrato eventual por circunstancias de producción con la excepción de poder prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez y siempre y cuando se trate de una duración inferior a la máxima legal y que la extensión no supere los 12 meses base.

El nuevo contrato de inserción se trata de una modalidad de contrato temporal con exclusividad para las administraciones públicas y su personal. El objetivo principal de este contrato era la realización de una obra o servicio de interés general o social como medio de adquisición de la experiencia laboral.

Durante el periodo de la cuarta reforma laboral hubo un incremento mayor de la contratación temporal en comparación con el periodo anterior. El contrato de fomento de la contratación indefinida tuvo un impacto real y directo en el aumento de la propia contratación indefinida. Mientras que la segunda aumentó en cerca de 260,000 contratos, la primera representó 253,000 de ese total. Levemente la proposición de los contratos temporales en relación con los contratos indefinidos disminuyó en el periodo de la cuarta reforma, pero en términos

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

absolutos los contratos indefinidos aumentaron en casi un millón y los contratos temporales, por su parte, aumentaron en casi 700,000 contratos.

La tasa de paro continuó su disminución en casi 3 puntos porcentuales llegando a 8.5% en el año 2006 y respetando la tendencia que venía mostrando desde el periodo de la tercera reforma laboral. Entre el aumento de la contratación indefinida a lo largo del periodo a raíz del su fomento y la disminución en la tasa de paro, podemos estar ante la reforma laboral más efectiva hasta este momento sin olvidar que se trataba de una ampliación de la dirección tomada por la tercera reforma laboral.

En el año 2006 toma lugar la quinta reforma laboral en el contexto de una reducción en la tasa de ocupación y en una reducción de la participación de las mujeres. Para cuando se aprobó la reforma la tasa de paro era superior a la media de la Unión Europea con mayor incidencia en las personas jóvenes. No se lograba la reducción de los contratos temporales que colocaban a España con la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea. La quinta reforma laboral llegó con el objetivo de solucionar los problemas de este contexto e impulsar la contratación indefinida, modificar la legislación para perfeccionar la utilización de la contratación temporal y para mejorar la protección por desempleo a los colectivos específicos.

Para lograr impulsar la contratación indefinida, se redujeron las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo limitada. Esta medida afectó únicamente a los contratos celebrados antes de mediados de 2006 tratándose de un plan con carácter excepcional y de vigencia limitada cuya efectividad quedó en entredicho.

Para perfeccionar la utilización del contrato temporal, un refuerzo del recurso humano los materiales de inspección de trabajo y de la Seguridad Social donde se articuló la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.

Al ser limitada la medida con la que se buscaba impulsar la contratación indefinida a través de reducciones en la cotización por parte de las empresas, aumentó el número de contratos indefinidos de manera vertiginosa, aunque ese aumento disminuyó de manera brusca a partir de la fecha de caducidad de la medida. Por otro lado, la contratación temporal no disminuyó durante este período. A partir del año 2008 la contratación temporal se redujo de manera

brusca, pero esta reducción se produce de igual manera en la contratación total relevando la realidad de que estas movidas simultáneas se dan a causa de la crisis económica que también se refleja en una subida del desempleo.

La principal característica de esta reforma laboral es la aplicación de las subvenciones y las nuevas condiciones con fecha de caducidad que abren ventanas para incentivar el traslado de contratos temporales a contratos indefinidos. No se abordó el problema de la acumulación de la tasa contractual temporal de manera estructural lo que imposibilitó, al margen de crisis económica, que se cumpla el objetivo principal de la propia reforma.

### **Segundo periodo: reformas laborales en 2010 y 2012<sup>28 29</sup>**

El segundo periodo de reformas laborales se ubica en el contexto de la crisis económica del 2008 y 2009 causada por el desfase financiero a nivel global. La crisis económica generó una pérdida de empleo que aumentó la tasa del paro en casi 20% lo que representa el doble del desempleo antes de comenzar la crisis. Para hacer frente a la alta cantidad de parados que había en España se priorizó reducir la temporalidad en el mercado laboral por medio de la creación de empleos estables utilizando como precursores las bonificaciones a la contratación indefinida. Por otro lado, se dotó de “*Flexiseguridad*” a las relaciones obrero-patronales con el fin de evitar más extinciones contractuales. Se incrementó la carta de empleos formativos para los jóvenes desempleados. Por último, la reforma del 2010 perseguía el fomento de igualdad de oportunidad de acceso y promoción profesional entre hombres y mujeres para reducir la brecha salarial y mejorar la calidad de trabajo entre ambos sexos.

Para lograr esos objetivos, la reforma laboral de 2010 limitó a 3 años la ejecución de los contratos de obra o servicio como máximo antes de pasar a las personas trabajadoras como definidas dentro de la misma empresa. El contrato de fomento pasó a contratación indefinida

---

<sup>28</sup> Belmonte, S (2015). *Impacto de las reformas laborales sobre las relaciones y el mercado de trabajo durante la crisis económica en los principales países de la eurozona*. Alicante, Facultad de derecho-Universidad de Alicante.

<sup>29</sup> Valero-Oteo, I. (2019). *La transformación del trabajo en España desde los años setenta hasta hoy: una mirada generacional*. *Studia Politicæ*, (47), 45-70.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

para todas las personas que llevan más de 3 meses desempleadas y con una indemnización por la extensión de contrato de más de un mes por año trabajado; antes de la reforma eran 45 días. La reforma permite extinguir el contrato por causas económicas que no solamente se refiere a cuando la empresa tenga pérdidas, sino también cuando prevea tenerlas. La indemnización se reduce en estos casos a 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Se aumentó el control de las personas que reciben la compensación por desempleo sancionando aquellas que rechazaran participar en cursos formativos en un plazo superior a 30 días y quitando el derecho a percibir la prestación en caso de negarse más de 3 veces. El aumento de la flexibilidad en la relación laboral permitió a las empresas potenciar la reducción de jornada como una alternativa a los despidos. En el caso de la bonificación a la cotización de la Seguridad Social para la contratación de jóvenes se creó una dispensa de hasta €800 para aquellas empresas que contrataran jóvenes entre 16 y 30 años. En caso de que se contrataran personas mayores de 45 años la cifra de bonificación pudiera alcanzar hasta €1200.

Las bonificaciones aumentaban €200 en caso de que las contrataciones fueran mujeres. Se habilitó una persecución al ausentismo laboral reiterado creando la posibilidad de un despido objetivo en caso de ausencia en el trabajo del 20%, justificada o no, durante dos meses consecutivos o del 25% en el caso de que se dé dentro de 4 meses discontinuos, pero dentro de un mismo año.

En el 2012 tuvo lugar el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014 y fue suscrito con fecha 25 de enero de 2012 en un tiempo prácticamente récord, sobre todo si lo comparamos con las fallidas experiencias de las reformas laborales anteriores. Sólo 15 días después, entró en vigor la séptima reforma laboral.

La reforma de 2012 aumentó las facilidades de las empresas para establecer los horarios de trabajo, los salarios, los turnos, las funciones, las bajas salariales, el reparto de horas extra, etc., lo que mermó aún más las funciones de la negociación colectiva y aumentó la precariedad laboral, puesto que el convenio empresarial prevalecería sobre cualquier otro. Se da en el contexto de un aumento aún mayor en la tasa de desempleo que llegó a estar en un 23% con especial interés en la tasa de paro en menores de 25 años que llegaba hasta los 50%.

La reforma se aprueba en un espacio de tiempo en el que había una reducción de personas afiliadas a la Seguridad Social con graves efectos en la sostenibilidad financiera, la seguridad y la desconfianza entre los agentes sociales. Se buscaba fomentar la creación de empleos estables y de alta calidad con medidas adoptadas que afectaban las extinciones contractuales. Como nueva modalidad se buscó mantener cierto equilibrio entre la flexibilidad interna y externa de las empresas buscando regular la contratación indefinida y temporal y aprobando nuevas normas para la movilidad interna de las empresas. Uno de los objetivos era que las pequeñas empresas comenzaran a aumentar la tasa de contratación en los jóvenes.

Con el fin de cumplir con estos objetivos se creó un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores dirigido a los autónomos y las pymes con menos de 50 trabajadores que incluye una deducción de 3.000€ por la contratación de un primer trabajador menor de 30 años. Dicho trabajador podrá compatibilizar voluntariamente el nuevo sueldo con el 25% de la prestación por desempleo durante un año, y al empleador se le deducirá el 50% del total de paro que perciba el trabajador, también por un año.

En sintonía con la dualidad entre la formación teórica y el trabajo práctico, se modificó el contrato para la formación y el aprendizaje de los trabajadores menores de 30 años que ahora tendrían derecho a 20 horas de formación al año pagadas por la empresa.

Se extendieron las bonificaciones a la contratación indefinida de los pagos a la Seguridad Social a las personas menores de 30 años durante 3 años con un total de €3600. En el caso de las personas paradas de larga duración, y durante los mismos 3 años, la bonificación se extiende hasta los €4500.

Se amplió el límite de los contratos temporales que se podía encadenar. A partir de la reforma del 2012 podían adquirir la condición de trabajadores fijos aquellas personas que tuvieran contratos durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses.

En el caso de los despidos improcedentes se redujo la indemnización de 45 a 33 días por años de servicio y, Por otra parte, se redujo a 24 mensualidades en lugar de las 42 máximas que estaban vigentes antes de la reforma.

A partir del 2012 y en caso de que exista una reducción de ingresos durante 3 trimestres consecutivos se entenderá como motivo suficiente para recurrir a un despido objetivo por

causas económicas. Esto debe entenderse como un complemento de la reforma del 2010 en la cual se pudo comenzar a despedir por causas económicas incluyendo la proyección de tenerlas.

Se adoptó la obligación de diseñar un plan de recolocación a trabajadores en las empresas que despidan a más de 100 personas.

La reforma establece un fin a la otra actividad prorrogada automática de los convenios colectivos estableciendo un plazo de 2 años para firmar un nuevo convenio, momento en el que dejará de estar vigente. Por otro lado, si nos alcanzasen un acuerdo entre las partes, se podría proceder a una solución extrajudicial de conflictos como la mediación, la conciliación o el arbitraje.

Se eliminó el requisito de la autorización administrativa previa para aquellas empresas que reduzcan la jornada de trabajo o suspender el contrato en situaciones de disminución de la demanda (ERE). La empresa comenzará a ahorrarse el 50% de las cuotas a la Seguridad Social por los trabajadores afectados por estas medidas.

### II.1.3 La Negociación Colectiva en la Hostelería

En España existe un Convenio Colectivo de carácter estatal en el sector de la Hostelería titulado Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH). Este convenio surge como resultado de una negociación colectiva iniciada en febrero de 1995 a través de la creación de la comisión negociadora como respuesta a la antigua ordenanza laboral para la industria de la hostelería del año 1974 según lo dispuesto en la disposición sexta del Estatuto de los trabajadores. La primera negociación culminó con la entrada en vigor del primer acuerdo en junio de 1996 y tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000 (BOE de 2 de agosto de 1996). El segundo acuerdo laboral estatal se suscribió en mayo del 2002 con una vigencia desde 2001 hasta 2004 (BOE de 1 de julio de 2002). El tercer acuerdo del sector de la hostelería tuvo una vigencia de 4 años desde enero del 2005 hasta diciembre de 2009 (BOE de 5 de mayo de 2005). En julio de 2008 los interlocutores sociales y representantes de los sectores de hostelería accedieron a pactar la incorporación de 2 nuevos capítulos al ALEH III en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y sobre

prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo publicados en el BOE de 12 de septiembre de 2008.

En el año 2010 culminó un principio de acuerdo entre las comisiones técnicas que llegaron a un consenso para conformar el texto articulado del nuevo ALEH IV publicado en el BOE el día 21 de julio del 2010 donde se regulan en 10 capítulos las siguientes materias: clasificación profesional; periodo de prueba del contrato de trabajo; contratos formativos; formación profesional; régimen disciplinario laboral; solución extrajudicial de conflictos laborales; igualdad efectiva entre hombres y mujeres; prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo; y subrogaciones convencional en el sector de las colectividades y restauración social y garantías por cambio de empresario. Mientras tuvo vigencia el ALEH IV se incorporaron nuevas previsiones en materia de clasificación profesional que tuvieron efecto a partir del 31 de diciembre de 2014. Asimismo, fue incorporado un capítulo sobre el derecho de la promoción profesional de trabajadores y trabajadoras. En este periodo se estableció la Fundación Laboral de Hostelería y Turismo como órgano paritario del sector.

El 22 de diciembre de 2014 se constituyó formalmente la comisión negociadora del ALEH V que se firmó y entró en vigor el 25 de marzo de 2015 como quinto acuerdo laboral de ámbito estatal en el sector de la hostelería en España. Todos los acuerdos laborales son de eficacia general y se negociaron y pactaron conforme a las facultades previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Este quinto acuerdo se aplica en todo el territorio español y también aplica a las personas contratadas en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero. La vigencia del acuerdo comienza el día primero de enero de 2015 y finaliza el día 31 de diciembre del 2019. Según lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores la vigencia del acuerdo no se perderá hasta alcanzarse uno nuevo lo que permite su prorrogación año a año.

Entre los artículos destacables y relacionados a las distintas dimensiones de la precariedad laboral debemos señalar el artículo 21 del capítulo quinto donde se establece una duración del periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido nunca mayor a 3 meses y en el caso de los contratos temporales una duración de prueba no superior a los 75 días. Esto ha sido modificado por el Estatuto y en el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de

prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. También se establece la manera en la que entraría en vigor la nulidad del periodo de prueba y el tiempo de periodo de prueba para los contratos formativos. No se establece una estrategia para reducir los contratos temporales o sustituirlos por indefinidos.

El capítulo décimo del ALEH V presenta el marco a seguir para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la relación laboral en el sector de la hostelería. El artículo 44 recoge el principio de igualdad para prevenir distintas dimensiones de la precariedad laboral en la persecución de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo priorizando las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y domésticas y el estado civil. El artículo 46 constituye una comisión de igualdad compuesta por 8 miembros de las distintas organizaciones empresariales y sindicales con el objetivo de asumir y ejercer las competencias sobre la materia relacionada a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la hostelería española. El artículo 47 exige la designación de los planes de igualdad de las empresas de hostelería para promover la igualdad de trato entre ambos sexos. El artículo 47 exige a las empresas de hostelería de más de 250 trabajadores un plan de igualdad y su aplicación. Para las demás empresas la elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y deberán contemplar las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenamiento del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Algunas de las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de las empresas de la hostelería son la adopción de un código de conducta y un protocolo de actuación de las empresas de la hostelería en los casos en los que se emplee este tipo de violencia donde se presenten escritos oficiales de las denuncias que darán lugar a aperturas inmediatas de expedientes informativos para la investigación de los hechos en virtud de la búsqueda de la igualdad por sexo promulgado en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 10 no hace una comprensión multidimensional de la precariedad laboral que afecta

a las mujeres al priorizar la igualdad económica, de trato y protección de la violencia machista y dejar de lado la dimensión social y organizacional de la precariedad laboral.

El ALEH V recoge algunas de las disposiciones que se encuentran en la dimensión social de la precariedad laboral al expandir la protección de riesgos laborales. El capítulo 11 establece la comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo en el sector de la hostelería. La comisión se constituye como un órgano colegiado para fomentar la participación de empresarios y trabajadores con el fin de divulgarla informan los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y los trabajadores. Entre los objetivos de la comisión se encuentran impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales, promoción de la seguridad y la salud en las empresas, promoción de la implicación de los trabajadores en sus obligaciones preventivas, promoción del estudio de las condiciones de trabajo en el sector de la hostelería, la formulación de planes sectoriales de prevención, participación en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuestas de algunas de las representaciones, conocer y evaluar estadísticas sobre el índice del céntimo y sus causas, conocer y evaluar las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etcétera. A modo de que la comisión podrá realizar visitas a las empresas y solicitar información y documentación oportuna para la realización de intervención o asesoramiento sobre la prevención de seguridad y salud laboral. La comisión también podrá solicitar a las entidades públicas asesoramiento para un correcto desempeño de sus funciones. La comisión también podrá determinar los requisitos para la creación de comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior a esta comisión. El 29 de marzo de 2019 fue publicada en el BOE la resolución de la Dirección General del trabajo por la que se registran y publican los acuerdos y modificaciones y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería, expandiendo su aplicabilidad para los años 2020 y 2021.

## **Negociación colectiva en Asturias**

En enero de 2009 se inscribió el convenio colectivo más reciente para el sector de la hostelería del Principado de Asturias. El convenio colectivo del Principado tiene una vigencia para el periodo del año 2008 al 2011 en los que se regulan varias garantías superiores a los acuerdos del ALEH V para el territorio de la Comunidad de Asturias. La sentencia del Tribunal Supremo STS 3906/2016 de la Sala de lo Social extendió en el 2016 la vigencia del convenio colectivo de la hostelería en Asturias.<sup>30</sup> La representación de la patronal alegó que en conformidad con las modificaciones al Estatuto de los Trabajadores de la reforma laboral del 2012 el convenio colectivo no era prorrogable en caso de que no se alcanzara un nuevo acuerdo luego de un año de vigencia.<sup>31</sup> Los interlocutores representantes de los sindicatos alegaron que el convenio disponía de un artículo que aseguraba la prórroga de la vigencia del convenio hasta que se acordara y firmará un nuevo pacto colectivo. Así las cosas, el acuerdo entre las partes que representan al sector de la hostelería en Asturias continúa vigente, aunque algunas de sus disposiciones deben ajustarse a los tiempos.

El capítulo dos del convenio exige algunas concesiones extra a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores sobre los diferentes tipos de contrato. Para los contratos de trabajo a tiempo parcial no se permitirá realizar horas extraordinarias y disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores de tiempo completo. Los contratos de eventuales circunstancias de producción garantizan que la ampliación de la duración de estos contratos no supere los 7 meses en un periodo de un año o de 12 meses en un periodo de un año y medio. Para ambas situaciones se deben cumplir varios requisitos entre los cuales se encuentran la fijación de empleados de un porcentaje superior al 40% al total de la plantilla. El contrato de obra o servicio determinado es uno de los contratos que más afecta al sector de la hostelería y en el que el convenio colectivo logró acordar algunas situaciones bastante específicas para realizar este tipo de contrato: las ferias, el servicio de terrazas en el verano, en aquellas empresas que sean concesionarias de establecimientos públicos o privados para la explotación de los servicios de la hostelería. El contrato de

---

<sup>30</sup> STS 3906/2016

<sup>31</sup> Resolución de 26 de enero de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el sector de la Hostelería y Similares del Principado de Asturias en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo. Artículo 5.

prácticas es otro de los puntos fuertes del convenio cuando se garantizó una duración mínima de 6 meses y máxima de 24 meses con una prórroga máxima de 6 meses durante 3 veces para un máximo de 2 años. La retribución de los trabajadores se garantiza al 90% en el primer año y al 100% en el segundo año al equivalente del salario correspondiente a la categoría profesional. El convenio colectivo también regula las jornadas al establecer el un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo y 1782 horas anuales. El convenio dispone que en ningún caso se podrá realizar más de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo en una jornada y se garantizan 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de otra.

Los descansos semanales tendrán como mínimo dos días ininterrumpidos para todos los trabajadores afectados por el convenio a partir del año 2011. También se logró negociar vacaciones superiores a los 30 días a partir de los 15 años de antigüedad llegando a 9 meses de vacaciones para los trabajadores con 50 años de antigüedad. El convenio establece la posibilidad de que los trabajadores reciban baja con derecho a remuneración en los casos de matrimonio a 18 días, por el nacimiento de un hijo con 5 días, 4 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad de un familiar. De esta manera se pudiera estar una mayor conciliación familiar de los trabajadores mejorando la calidad en el empleo en contraposición de la precariedad laboral y su dimensión social. El convenio colectivo logró mejorar el régimen económico al aumentar durante 3 años consecutivos las tablas salariales en más de un 3%. A partir del fin de la vigencia del convenio colectivo las tablas salariales han quedado congeladas para el año 2011 llegando en el 2021 a 10 años sin revisión de los ingresos medios anuales para los trabajadores de este sector.

El convenio colectivo no recoge ninguna disposición adicional sobre la cotización La Seguridad Social más allá de la que se modifica a través de los cambios o garantías de los diferentes contratos de la hostelería. Por otra parte, el convenio refuerza en sus disposiciones finales una jubilación obligatoria a los 65 años, una mayor garantía de la paternidad para otorgar dos semanas a los trabajadores en los supuestos de nacimiento de un hijo o de adopción; esto quedó mejorado por las recientes legislaciones estatales. Por último, el convenio sólo recoge un artículo, el 49, sobre la igualdad en el trabajo en el que solamente se comprometen las partes en buscar la finalidad de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres estableciendo una comisión de igualdad.

### III. PERSONAS TRABAJADORAS DE LA HOSTELERÍA

#### III.1 Fuerza laboral de la Hostelería en España y Asturias

Para conocer la composición del mercado laboral de la hostelería en España y la comunidad autónoma de Asturias se analizaron varios aspectos sobre la evolución del número de personas ocupadas y asalariadas en este sector para identificar las dimensiones de la precariedad laboral. Para comenzar, vemos la evolución de estas variables en la rama de la hostelería a nivel nacional y a nivel autonómico en relación con el total de actividades de la economía española. En la tabla 1 se puede apreciar la evolución de la cantidad de personas ocupadas, y cuántas de éstas son asalariadas, a nivel nacional en el total de las ramas y sectores y en específico en la rama de la hostelería.

**Tabla 1. Evolución del número de personas asalariadas y ocupadas (en miles) en la hostelería y en el total de actividades de la economía española.**

		2009	2019	Var. 09-19
Asalariadas	Hostelería	1,080.30	1,396.80	+29%
	Total ramas	15,881.10	16,670.50	+5%
Ocupadas	Hostelería	1,423.20	1,707.70	+19%
	Total ramas	18,890.40	19,966.90	+5%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

Se puede apreciar que en España aumentó la cantidad de personas trabajadoras de manera asimétrica entre personas que comenzaron a laborar en la hostelería española. Las personas ocupadas aumentaron en 19% entre los años 2009 y 2019 mientras que el total de personas asalariadas en la propia hostelería, a nivel nacional, aumentaron en casi 30%. Para el total de ramas ambos renglones de personas ocupadas y asalariadas aumentaron en un 5% a nivel nacional.

**Tabla 2. Evolución del número de personas asalariadas y ocupadas (en miles) en la hostelería y en el total de actividades de la economía asturiana.**

		2009	2019	Var. 09-19
Asalariadas	Hostelería	18.45	23.27	+26%
	Total ramas	312.58	303.48	-3%
Ocupadas	Hostelería	28.62	32.51	+14%
	Total ramas	394.77	378.76	-4%

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales.

Elaboración propia.

En el caso de la hostelería asturiana cambia un poco la estadística hacia un sentido más preocupante. Mientras el aumento de la cantidad de personas trabajadoras en la hostelería española y el resto de las industrias fue constante, a nivel de la comunidad de Asturias aumentó considerablemente la cantidad de personas asalariadas. En el total de ramas o industrias el total de personas ocupadas se redujo en un 4% y el total de personas asalariadas se redujo en un 3% confirmando la constancia entre ocupados y asalariados. En el caso de la hostelería, mientras las personas ocupadas aumentaron en un 14%, las personas asalariadas aumentaron en un 26% casi duplicando a los ocupados tal y como se puede apreciar en la tabla 2.

**Tabla 3. Evolución del número de personas asalariadas y ocupadas (en miles) por sexo en la hostelería de la economía española.**

		2009	2019	Var. 09-19
Asalariadas	TOTAL	1,080.30	1,396.80	+29%
	Mujeres	630.70	781.40	+24%
	Hombres	449.60	615.30	+36%
Ocupadas	TOTAL	1,423.20	1,707.70	+19%
	Mujeres	786.40	929.20	+18%
	Hombres	636.80	795.10	+25%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

Al desglosar los datos por sexo podemos observar un mayor desequilibrio que perjudica al grupo de mujeres según nos muestra la tabla 3. Se pueden encontrar dos conclusiones perfectamente inclusivas. Por un lado, dentro de la hostelería a nivel nacional cada vez son más los hombres laborando en esta industria considerando que de las personas ocupadas representan un aumento de un 25% superando el 18% de las mujeres de aumento en los 10 años que analizamos y representando un 36% de los asalariados en la hostelería superando en un 50% al colectivo de mujeres que aumentó en 24% en el mismo tiempo. Por otro lado, desde 2009 a 2019 no varió el resultado de quien representa a la mayoría del sector de la hostelería a nivel nacional: las mujeres representan más de la mitad tanto en los colectivos asalariados como en los colectivos ocupados.

**Tabla 4. Evolución del número de personas asalariadas y ocupadas (en miles) por sexo en la hostelería de la economía asturiana.**

		2009	2019	Var. 09-19
Asalariadas*	TOTAL	120.40	109.20	-6%
	Mujeres	63.70	55.20	-6%
	Hombres	56.70	54.00	-5%
Ocupadas	TOTAL	257.10	242.50	-9%
	Mujeres	151.60	142.80	-13%
	Hombres	105.40	99.70	-5%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

A nivel de la comunidad asturiana se puede observar una constante entre las personas que trabajan en el sector de servicios entre los cuales se encuentra la industria de la hostelería. Mientras que viéndolo desde la perspectiva del sexo podemos observar que el total de personas asalariadas se redujo básicamente igual entre hombres y mujeres según podemos ver en la tabla 4, la cantidad de personas ocupadas afecta bastante más a las mujeres cuando estas representan 3 veces menos que a los hombres de las trabajadoras ocupadas en la hostelería asturiana. Uno de los mayores problemas que nos encontramos y que se repiten a lo largo de nuestra investigación es que a nivel de comunidad los datos de la hostelería se

recogen dentro del sector de servicios lo que vicia nuestra información. Otros dos inconvenientes que también se repiten a lo largo de nuestra recopilación es que no se recogen los datos de estas personas en un desglose por nacionalidad en el que se dividan a las asalariadas de las personas ocupadas.

**Tabla 5. Actualidad (al 2019) del número de personas ocupadas (en miles) por sexo y grupo de edad en la hostelería de la economía española.**

	TOTAL	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años	De 60 a 64 años	De 65 a 69 años	70 y más años	
Total ocupados 2019*	TOTAL	1,692.90	39.90	176.10	192.80	418.20	446.50	328.10	72.00	14.90	4.50
	Mujeres	901.50	16.40	85.50	105.10	221.00	252.10	176.10	36.60	6.20	2.40
	Hombres	791.40	23.50	90.60	87.80	197.10	194.40	152.00	35.40	8.70	2.00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

En el caso de la descripción del perfil de las personas trabajadoras ocupadas en la hostelería a nivel nacional podemos identificar que la gran mayoría se encuentra en una edad madura para la ejecución de sus tareas laborales tal y como nos muestra la tabla 5. Más de la mitad de las personas que trabajan en la economía española se encuentran entre las edades de 30 a 60 años. Si miramos desde la óptica del sexo podemos identificar que en el caso de los hombres hay más personas contratadas entre los grupos de edades más jóvenes y los grupos de edades más avanzados, aunque este colectivo representa menos de la mitad del total de personas ocupadas. El total de ocupados por grupo de edad de la encuesta de población activa se utiliza el dato de final del cuarto trimestre del año 2019 y por tal razón varía con los números de la tabla 3.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

**Tabla 6. Actualidad (al 2019) del número de personas ocupadas (en miles) por sexo y grupo de edad en la hostelería de la economía asturiana.**

		TOTAL	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	55 y más años
Total de ocupados 2019***	TOTAL	304.00	1.00	9.50	224.40	69.10
	Mujeres	172.20	-	5.40	127.70	38.10
	Hombres	131.80	1.00	4.10	96.70	31.00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

En Asturias se repite la constante del nivel nacional sobre las personas ocupadas en el sector de la hostelería según se puede observar en la tabla 6. Las mujeres siguen representando la mayoría de las trabajadoras en este sector con la diferencia de que son más en todos los grupos de edad con excepción de la pequeña minoría de las personas entre las edades de 16 a 19 años. A diferencia del nivel nacional español, las mujeres representan mayoría entre las edades de 55 años o más. Al igual que la tabla 5, los datos de la comunidad asturiana se recogen al final del trimestre cuarto del año 2019 y por esta razón varía el dato con la tabla 4. Se recoge la hostelería en el sector de servicios y los grupos de edad son menos que los grupos de edad a nivel nacional.

**Tabla 7. Evolución del número de personas ocupadas (en miles) por sexo y nacionalidad en la hostelería de la economía española.**

		TOTAL	Española	Doble nacionalidad	Extranjera
Total de ocupados 2009	TOTAL	13,590.20	11,675.50	170.80	1,743.90
	Mujeres	7,301.00	6,112.70	108.40	1,079.90
	Hombres	6,289.10	5,562.80	62.30	663.90
Total de ocupados 2019	TOTAL	15,125.40	12,718.60	593.40	1,813.40
	Mujeres	8,116.90	6,733.40	369.30	1,014.20
	Hombres	7,008.50	5,985.20	224.00	799.20
Total de ocupados Var. 09-19	TOTAL	+10%	+8%	<b>+71%</b>	+4%
	Mujeres	+10%	+9%	<b>+70%</b>	<b>-6%</b>
	Hombres	+10%	+7%	<b>+72%</b>	+2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

Según la tabla 7 podemos identificar un aumento sustancial importante en la cantidad de personas contratadas en los últimos 10 años entre 2009 y 2019 con doble nacionalidad. Mientras la cantidad de personas que aumentó en sectores de servicios representa un 10% siendo constante para ambos sexos hubo un aumento de hasta entre 70% y 72% para las personas con la doble nacionalidad lo que pudiera significar la adquisición de la nacionalidad española para miles de personas extranjeras o un aumento sustancial en la contratación de personas hijas de extranjeras. Por otro lado, mientras que el total de personas extranjeras sin doble nacionalidad aumentó su contratación en 4%, en el mismo renglón se redujo hasta un 6% (lo que representa 10% menos) la contratación de mujeres extranjeras sin doble nacionalidad. Los datos en la tabla 7 recogen a la hostelería en todo el sector de servicios y se computan al final del cuarto trimestre del 2019 lo que provoca que los números no coincidan con los datos ofrecidos en la tabla 3. Lamentablemente no se recogen los datos sobre las personas ocupadas en el sector de servicios o la hostelería por nacionalidad a nivel de comunidad asturiana.

### III.2 Precariedad laboral en la hostelería española y asturiana

Como se ha mencionado anteriormente, las actividades de la hostelería en España y Asturias suponen un gran nicho del empleo para fuerza laboral de este país concentrando gran número de trabajos alrededor del turismo y el sector de servicios. Esta rama de actividad recoge el enfoque del presente trabajo y al colectivo de personas al que refiere como estudio. Por ambos motivos la segunda parte de este capítulo analiza las dimensiones de la precariedad laboral en la hostelería española y asturiana.

#### III.2.1 Dimensión temporal: empleo temporal y empleo a tiempo parcial

**Tabla 8. Evolución del número de personas asalariadas temporales (en miles) en la hostelería española.**

		2009	2019	Var. 09-19
Hostelería	TOTAL	335.70	480.50	+43%
	Mujeres	203.40	283.90	+40%
	Hombres	132.30	196.60	+49%
Total de ramas	TOTAL	3,921.90	4,397.90	+12%
	Mujeres	1,920.70	2,212.80	+15%
	Hombres	2,001.20	2,185.10	+9%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

Al observar los resultados de la tabla 8 sobre la cantidad de personas con contratos temporales esa evolución entre el año 2009 y 2019 podemos notar una diferencia de casi 4 veces mayor al aumento de los contratos temporales en el total de ramas y sectores en la economía española. Observamos que el colectivo de hombres fue quien más aumentó en los 10 años con un 49% superando el 40% de las mujeres dentro de la hostelería a nivel nacional. Por otro lado, se puede identificar que más de la mitad de las personas con contratos temporales en la hostelería son mujeres dato que resulta más parejo en el total de ramas o sectores del mercado laboral español.

**Tabla 9. Evolución del número de personas asalariadas temporales (en miles) en la hostelería asturiana.**

	2009	2019	Var. 09-19
Hostelería (servicios)	187.41	293.98	+57%
Total de ramas	230.35	350.07	+52%

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales.

Elaboración propia.

En la Comunidad de Asturias el dato de la evolución del número de personas asalariadas con contrato temporal se puede identificar gracias a la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI), pero la misma recoge el dato de la hostelería dentro del sector de servicios al igual que ella, lo realiza la Encuesta de Población Activa. De todas maneras, en el sector de servicios se aumentó en un 57% la contratación temporal lo que representa un número superior al 52% del total de ramas o sectores en la Comunidad de Asturias. También resulta preocupante que el aumento en el total de sectores es poco menos de 5 veces más que el mismo dato a nivel nacional. Esta información no se segrega por sexo.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

**Tabla 10. Personas ocupadas con jornada a tiempo parcial (en miles) en la rama  
hostelera española.**

		2009	2019	Var. 09-19
Total de ocupados	<b>TOTAL</b>	<b>1,423.20</b>	<b>1,707.70</b>	<b>+19%</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>786.40</b>	<b>929.20</b>	<b>+18%</b>
	<b>Hombres</b>	<b>636.80</b>	<b>795.10</b>	<b>+25%</b>
Ocupados a tiempo parcial	<b>TOTAL</b>	<b>292.30</b>	<b>437.50</b>	<b>+59%</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>213.00</b>	<b>133.80</b>	<b>-37%</b>
	<b>Hombres</b>	<b>79.30</b>	<b>303.70</b>	<b>+282%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa.

Elaboración propia.

La tabla 10 demuestra un aumento muy importante en la cantidad de contratos con jornada a tiempo parcial en la hostelería española. Mientras que el total de ocupados aumentó en un 19%, el total de personas ocupadas a tiempo parcial aumentó en un 59% entre los años 2009 y 2019. Aunque ya hemos visto en anteriores tablas como existe un aumento mayor en la cantidad de hombres dentro de la industria de la hostelería, resulta aún más preocupante el incremento de hasta casi un 300% del colectivo de hombres con contratos a tiempo parcial dentro de la hostelería española. Por otro lado, resulta interesante la reducción de 37% del colectivo de mujeres dentro del mismo renglón. No se encuentra fuente de información sobre la tasa de contratación de jornada parcial en la hostelería asturiana.

III.2.2 Dimensión organizacional: ritmo de trabajo, interrupciones, trato directo con personas y negociación colectiva

**Tabla 11. Ocupados (en porcentaje) que deben trabajar a gran velocidad y con plazos ajustados por actividad económica en 2015.**

Datos en %		Trabajar muy rápido	Trabajar con plazos muy estrictos y cortos
Tamaño de plantilla	De 1 a 9	<b>33,8</b>	10,8
	De 10 a 49	20,2	13,9
	De 50 a 249	19,6	15,1
	250 a 499	23,9	17,6
	500 o más	23	17,1
Rama de actividad	Agricultura, ganadería, caza y pesca	14,1	9,2
	Industrias manufacturera y extractiva	10,3	7,4
	Industria química	21	10,6
	Metal	18,1	15,1
	Otras industrias	13,5	13,2
	Construcción	15,8	12,6
	Comercio y Hostelería	<b>26,1</b>	<b>15,5</b>
	Transportes y Comunicaciones	20,4	<b>18,3</b>
	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales	18,3	15,5
	Administración pública y Educación	11,9	9,3
	Actividades sanitarias y veterinarias	21,3	14,7
	Otras actividades sociales y personales	15,1	9,6
Sexo	Hombre	18,7	<b>15,1</b>
	Mujer	19,2	11,8
Edad	De 16 a 24	<b>20,9</b>	13,7
	De 25 a 34	<b>20,5</b>	14,3
	De 35 a 44	18,5	14,2
	De 45 a 54	18,0	13,4
	55 a 64	15,3	11,1
	65 o más	13,0	10,7
<b>TOTAL</b>		<b>18,9</b>	<b>13,7</b>

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Elaboración propia.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

Según se puede observar en la tabla 11 el sector económico del comercio y la hostelería representa la industria en la que más rápido se debe trabajar según el 26% de su fuerza laboral que supera por bastante a la segunda actividad que es el sector de actividades sanitarias y veterinarias con 21, 3%. Del mismo modo, la hostelería representa el segundo sector en el que más se debe trabajar con plazos cortos y estrictos sólo siendo superada por el sector de transporte y comunicaciones. Llama mucho la atención que la exigencia en la rapidez del servicio o de la ejecución de las tareas laborales aumenta en la medida en la que la cantidad de la plantilla de trabajo es bastante menor. Por otro lado, al colectivo de hombres se la exige trabajos en periodos más cortos y estrictos en casi un 40% superior al colectivo de mujer. Por último, en la medida en que más jóvenes son las plantillas, mayor agilidad y rapidez se le exige. Lamentablemente los datos de la tabla 11 no son segregados por comunidad autónoma y los grupos de edad son diferentes a la manera en que son organizados en el Instituto nacional de estadística. La información de edad y sexo corresponde a la totalidad de los sectores e industrias. Hace falta completar dato por la nacionalidad de los ocupados.

**Tabla 12. Personas (en porcentaje) que tienen trato directo con otras personas, que no son compañerxs, en el desempeño de su trabajo por actividad económica.**

Datos en %		Trato con personas ajenas a la empresa
Tamaño de Plantilla	De 1 a 9	47,3
	De 10 a 49	36,1
	De 50 a 249	36,8
	250 a 499	40,6
	500 o más	<b>51,8</b>
Rama de actividad	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	7,6
	Industria manufacturera y extractiva	14,2
	Química	13,9
	Metal	16,1
	Otras Industrias	40,1
	Construcción	20,2
	Comercio y Hostelería	<b>66,7</b>
	Transportes y Comunicaciones	52,8
	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales	46,0
	Administración pública y Educación	60,6
Rama de actividad	Actividades Sanitarias y veterinarias	<b>70,4</b>
	Otras actividades sociales y personales	40,5
Sexo	Hombre	39,9
	Mujer	<b>51,6</b>
Edad	16 a 24	47,7
	25 a 34	45,0
	35 a 44	43,6
	45 a 54	44,0
	55 a 64	45,6
	65 o más	<b>54,3</b>
<b>TOTAL</b>		<b>44,7</b>

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Elaboración propia.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

Según se puede identificar en la tabla 12 la hostelería y el comercio representan el segundo sector en qué más trato se tiene con personas ajenas a la empresa con un 66,7% siendo superado únicamente por el sector de actividades sanitarias y veterinarias que tiene un 70,4%. En la medida en la que nuestras empresas tengan una plantilla más alta tendrán mayor contacto con personas ajenas a la empresa como se puede observar en el 51,8% de contacto directo para aquellas plantillas de 500 personas o más lo que pudiera ser más problemático para los hoteles y las empresas de la hostelería más grandes. El colectivo de mujeres tiene un contacto con personas ajenas a la empresa mucho más alto que los hombres representando el 51,6% cuando los segundos ni siquiera alcanzan el 40%.

Llama la atención que el grupo de edad más alto, 65 años o más, es aquel que es más propenso a tener más contacto con personas ajenas a la empresa. Lamentablemente los datos de la tabla 12 no son segregados por comunidad autónoma y los grupos de edad son diferentes a la manera en que son organizados en el Instituto nacional de estadística. La información de edad y sexo corresponde a la totalidad de los sectores e industrias. Hace falta completar el dato por la nacionalidad de los ocupados.

**Tabla 13. Total de convenios colectivos en la hostelería española y cantidad de trabajadores afectados.**

	CONVENIOS						TRABAJADORES					
	Total		Empresa		Ámbito superior a la empresa		Total		Empresa		Ámbito superior a la empresa	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Total de sectores	1,907	1,585	1,482	1,236	425	349	4,635,943	2,933,042	271,723	247,332	4,364,220	2,685,710
Hostelería	80	54	53	44	27	10	573,750	57,426	8,239	4,131	565,511	53,295

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2019. Elaboración propia.

En la tabla 13 podemos identificar aún mayor precariedad en el poder de negociación colectiva en el sector de la hostelería al compararlo con el total de sectores de la economía y el mercado laboral en España. Aunque existe una tendencia al ver la reducción de las personas afiliadas a los sindicatos y a la protección de mayores garantías por parte de convenios colectivos de empresas y de ámbitos ajenos o superiores a la empresa, en el sector de la hostelería hay una reducción desproporcional en altos niveles que no invitan al optimismo. Del año 2018 al año 2019 hubo una reducción de 26 convenios en la hostelería para un total de 54 convenios de los cuales la gran mayoría representan acuerdos con empresas y sólo 10 son de ámbito superior a las empresas. La cantidad de personas trabajadoras en el sector de la hostelería que tenían un convenio colectivo vigente en el año 2018 se redujo en más del 90% para el año 2019. Actualmente, a nivel de la hostelería española no hay más de 55,000 personas trabajadoras protegidas por un convenio colectivo. Lamentablemente, no se encuentran los datos por comunidad autónoma y sector económico.

III.2.3 Dimensión económica: ganancias medias anuales

**Tabla 14. Evolución de la ganancia media anual en euros por trabajador en la hostelería española por sexo.**

	2008	2013	2018	Var. 08-18
<b>TOTAL</b>	<b>13,957.49</b>	<b>13,851.08</b>	<b>14,345.30</b>	<b>3%</b>
<b>Mujeres</b>	<b>12,404.49</b>	<b>12,536.29</b>	<b>12,808.88</b>	<b>3%</b>
<b>Hombres</b>	<b>15,885.32</b>	<b>15,552.49</b>	<b>16,271.82</b>	<b>2%</b>
	<b>Diferencia salarial absoluta por sexo (€)</b>			
	<b>-3,480.83</b>	<b>-3,016.20</b>	<b>-3,462.94</b>	<b>0%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Elaboración propia.

De la tabla 14 se desprende un dato que en la actualidad no impresiona, pero nunca ha dejado de ser preocupante. Aunque existe un incremento en la ganancia media de las personas trabajadoras en la hostelería española, no hubo reducción en la diferencia salarial absoluta por sexo que genera el gran problema de la brecha salarial representando alrededor de un 25% menos de ingreso para las mujeres en el sector de la hostelería. Los datos de ingreso medio anual por el sector económico sólo se identifican hasta el año 2018.

**Tabla 15. Evolución de la ganancia media anual en euros por trabajador en la hostelería asturiana por sexo.**

	2008	2013	2018	Var. 08-18
<b>TOTAL</b>	<b>20,535.54</b>	<b>20,383.67</b>	<b>22,295.95</b>	<b>9%</b>
<b>Mujeres</b>	<b>18,190.25</b>	<b>18,051.37</b>	<b>19,399.15</b>	<b>7%</b>
<b>Hombres</b>	<b>23,634.28</b>	<b>24,181.68</b>	<b>26,496.41</b>	<b>12%</b>
	<b>Diferencia salarial absoluta por sexo</b>			
	<b>-5,444.03</b>	<b>-6,130.31</b>	<b>-7,097.26</b>	<b>30%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Elaboración propia.

A nivel de la comunidad asturiana aumenta la diferencia de brecha salarial en detrimento del ingreso medio del colectivo de mujeres. La tabla 15 evidencia que, aunque hubo un aumento del total de ingreso medio para las personas que trabajan en la hostelería asturiana entre los 10 años del 2008 al 2018, el colectivo de hombres pasó a ingresar hasta un 30% más que las mujeres en el mismo tiempo. El aumento del ingreso de los hombres supone un 12% en comparación con el 7% del aumento de las mujeres que en números totales representa el 30% de brecha salarial cuando las mujeres cobran más de siete mil euros de media anual menos que el colectivo de hombres. Los datos de ingreso medio anual por el sector económico sólo se identifican hasta el año 2018 y la hostelería se encuentra en el análisis de los datos del sector de servicios.

**Tabla 16. Ganancia media anual en euros por persona trabajadora y sección de actividad en el año 2018 en España.**

Industrias o sectores	Media anual
Industrias extractivas	33,990.57 €
Industria manufacturera	27,640.12 €
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	51,237.33 €
Suministro de agua, actividades de saneamiento...	27,289.63 €
Construcción	22,971.05 €
Comercio al por mayor y al por menor; reparación...	21,006.17 €
Transporte y almacenamiento	24,653.86 €
Hostelería	14,345.30 €
Información y comunicaciones	33,117.64 €
Actividades financieras y de seguros	45,034.53 €
Actividades inmobiliarias	21,249.15 €
Actividades profesionales, científicas y técnicas	28,058.48 €
Actividades administrativas y servicios...	17,176.75 €
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29,824.04 €
Educación	23,679.17 €
Actividades sanitarias y de servicios sociales	26,851.10 €
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18,517.55 €
Otros servicios	16,374.23 €
Total media	26,834.26 €

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Elaboración propia.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

La tabla 16 evidencia una de las mayores variables de la precariedad laboral cuando observamos que la hostelería es el sector económico o industria con menor ingreso medio anual en euros para las personas trabajadoras de toda la economía o mercado de trabajo español con €14,345.30. Muy por debajo del total de la media de €26,834.26. Los datos de la media de ingreso anual llegan hasta el 2018.

**Tabla 17. Ganancia media anual en euros por persona trabajadora y sección de actividad en el año 2018 en Asturias.**

Industrias o sectores	Media anual
Todos los sectores	23,914.61 €
Industria	30,307.14 €
Construcción	25,797.17 €
Hostelería (Servicios)	22,295.95 €

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Elaboración propia.

La ganancia media anual de la hostelería en Asturias es superior al nivel nacional en el mismo sector, pero sigue estando muy por debajo de los €26,834.26. De cualquier modo, la hostelería representa el sector de actividad con menor ingreso medio en la comunidad y se coloca muy lejos del sector de la Industria que tiene una media de ingreso anual de €30,307.14. Los datos de la media de ingreso anual llegan hasta el 2018. La hostelería se recoge el sector de servicios y los datos recogen más actividades por sector lo que representa la combinación de datos de hostelería con más actividades.

No se identifican publicaciones de datos a nivel nacional o de comunidad autonómica sobre las ganancias medias por grupos de edad o por nacionalidad de las personas trabajadoras en combinación con el sector específico de la hostelería.

III.2.4 Dimensión social: incidencia de enfermedades profesionales, accidentes en el trabajo, personas afiliadas a la Seguridad Social y beneficiarias de prestación por desempleo

**Tabla 18. Evolución de los índices de incidencia de las enfermedades profesionales en la hostelería española (enfermedades por cada cien mil trabajadores).**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. 12-19
Total	<b>103.29</b>	<b>112.1</b>	111.2	120.47	124.24	119.63	127.19	<b>119.79</b>	<b>+16%</b>
Hostelería	<b>84.44</b>	<b>87.66</b>	94	105.01	105.62	103.55	116.18	<b>123.36</b>	<b>+46%</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2019. Elaboración propia.

Según se puede observar en la tabla 18 la evolución del índice de enfermedades profesionales ha aumentado de manera desproporcional si comparamos el sector de la hostelería con el total de ramas de la economía española. Mientras que, en 7 años, entre 2012 y 2019, el índice de incidencia de las enfermedades profesionales en el total de ramas de la economía española aumentó 16%, el mismo índice aumentó en 46% en la hostelería española lo que supone el triple del total de ramas. Por otro lado, mientras que entre 2012 y 2018 la incidencia de enfermedades profesionales en la hostelería fue menor a la media del total de ramas, para el año 2019 la incidencia de la hostelería superó la media española. Los datos de incidencia sólo se recogen a partir del año 2012.

**Tabla 19. Evolución de los índices de incidencia de las enfermedades profesionales en la hostelería española por sexo (total de enfermedades).**

		2016	2019	Var. 16-19
Total	TOTAL	20,600	27,292	+32%
	Mujeres	10,221	14,035	+37%
	Hombres	10,379	13,257	+28%
Hostelería	TOTAL	1,504	2,494	+66%
	Mujeres	1,211	2,016	+66%
	Hombres	293	478	+63%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2019. Elaboración propia.

Al segregar los datos de incidencia de enfermedades profesionales por sexo podemos observar un desbalance que perjudica mayormente al colectivo de mujeres. La tabla 19 refleja una variación muy superior en la hostelería en el total de enfermedades registradas en España. La estadística nos muestra un aumento de un 66% lo que supone un incremento del doble de lo que incrementó la cantidad de enfermedades en el total de ramas de la economía española. Al mirar los datos desde la óptica del sexo podemos notar que en el sector de la hostelería hay una constante para ambos sexos que perjudica levemente más a las mujeres, aunque en la media española el incremento en las enfermedades profesionales en las mujeres supuso un aumento de poco menos de un 30%. La recopilación de información sólo se recoge a partir del año 2016.

**Tabla 20. Evolución de las enfermedades profesionales en la hostelería asturiana.**

		2016	2019	Var. 16-19
Total	<b>TOTAL</b>	<b>11,772</b>	<b>12,039</b>	<b>+2%</b>
	Mujeres	-	-	-
	Hombres	-	-	-
Hostelería (servicios)	<b>TOTAL</b>	<b>6,443</b>	<b>6,874</b>	<b>+7%</b>
	Mujeres	-	-	-
	Hombres	-	-	-

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales.

Elaboración propia.

A nivel de la comunidad asturiana la evolución de las enfermedades profesionales evidencia lo que refleja la estadística nacional. La tabla 20 muestra el aumento de un 2% en las enfermedades profesionales en el total de sectores de la economía asturiana en comparación con el 7% del incremento en 3 años, entre 2016 y 2019, del total de enfermedades en el sector de servicios en Asturias. Además, la tabla muestra que el sector de servicios supone el área donde se reflejan más de la mitad de las enfermedades profesionales en Asturias. El subsector de la hostelería se encuentra en el sector de servicios en los datos de la comunidad. No contamos con información segregada por sexo a nivel de comunidad autónoma. La información sólo se recoge a partir del año 2016.

**Tabla 21. Enfermedades profesionales en la hostelería española por sexo y división de actividad en el año 2019.**

Total	TOTAL			Con Baja			Sin Baja		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Hostelería	2,494	<b>2,016</b>	478	1,123	923	200	<b>1,371</b>	<b>1,093</b>	278
Servicios de alojamiento	757	635	122	370	318	52	387	317	70
Servicios de comidas y bebidas	<b>1,737</b>	<b>1,381</b>	<b>356</b>	753	605	148	<b>984</b>	776	<b>208</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2019. Elaboración propia.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

Al segregar los datos de enfermedades profesionales el sector de la hostelería en la división de las actividades que se realizan en este subsector podemos observar cómo se incrementa la posibilidad de sufrir una enfermedad profesional al trabajar en servicios de comida y bebidas en comparación con los servicios de alojamiento. Según la tabla 21, en el año 2019 más del 70% de las enfermedades en el sector de la hostelería se registraron en los servicios de comidas y bebidas. Este dato afecta mucho más al colectivo de mujeres que al colectivo de hombres cuando las mujeres sufren hasta casi 4 veces más el riesgo de sufrir una enfermedad en los servicios de comidas y bebidas que los hombres. Por otra parte, más de la mitad de las enfermedades en la hostelería se registraron con personas que no tuvieron la baja laboral de las cuales más del 75% fueron mujeres.

**Tabla 22. Evolución de los índices de incidencia de los accidentes en el trabajo en la hostelería española (accidentes por cada cien mil trabajadores).**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. 12-19
<b>Total</b>	<b>2,948.90</b>	<b>3,009.20</b>	<b>3,111.30</b>	<b>3,252</b>	<b>3,364</b>	<b>3,408.80</b>	<b>3,408.70</b>	<b>3,019.60</b>	<b>+2%</b>
<b>Hostelería</b>	<b>3,339.70</b>	<b>3,366</b>	<b>3,577.50</b>	<b>3,758.50</b>	<b>4,050.40</b>	<b>4,048.70</b>	<b>3,969</b>	<b>3,394</b>	<b>+2%</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2019. Elaboración propia.

En la tabla 22 se puede observar que la incidencia de los accidentes en el trabajo en la economía española aumentó en un 2% entre los años 2012 y 2019. En el caso del sector de la hostelería esta estadística no varió y se mantuvo constante a la media nacional. De manera llamativa el sector de la hostelería representa más del 10% de la incidencia de los accidentes en el trabajo lo que significa que el resto se divide en el total de las distintas ramas de la economía española. Los datos se recogen a partir del año 2012.

**Tabla 23. Evolución de los índices de incidencia de los accidentes en el trabajo en la hostelería asturiana (total de accidentes).**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. 12-19
Total	11,592	11,134	11,469	11,853	11,772	11,306	11,465	12,039	+4%
Hostelería	5,759	6,147	6,167	5,516	6,443	6,573	6,531	6,874	+20%

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales.

Elaboración propia.

A diferencia del nivel nacional, en la Comunidad de Asturias el índice de incidencia de accidentes en el trabajo aumentó 2% más en el total de la economía asturiana. El peor dato se puede observar en el aumento de hasta un 20% de los accidentes en el trabajo en la hostelería asturiana entre los años 2012 y 2019 lo que supone 5 veces superior a la media de la economía asturiana. Al principio del periodo estudiado podemos observar que los accidentes en la hostelería asturiana no superan la mitad del total de accidentes en la economía de la comunidad, pero al finalizar el periodo de 2019 los accidentes en la hostelería suponen casi el 60% del total de accidentes profesionales en Asturias.

**Tabla 24. Evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en la economía española y de la hostelería (en miles).**

		2016	2019	Var. 16-19
Afiliados a la seguridad social española	TOTAL	17,601	19,279	+10%
	Mujeres	8,141.74	8,945.20	+10%
	Hombres	9,459.03	10,333.50	+9%
Afiliados de la Hostelería	TOTAL	1,503.60	1,673.70	+11%
	Mujeres	738.40	869.20	+18%
	Hombres	765.20	804.50	+5%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2016 y Anuario de Estadísticas 2019.

Elaboración propia.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

La tabla 24 muestra la evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en la economía española y en el sector de la hostelería entre los años 2016 y 2019. Aunque se puede observar un aumento constante del total de personas afiliadas a la Seguridad Social de un 10%, al igual que si se observa segregando los datos por sexo, y el 11% de las personas afiliadas en la hostelería se puede notar que el colectivo de mujeres aumentó mucho más que el resto de los colectivos por el sexo tanto en la hostelería como en la Seguridad Social del total de ramas españolas. Por otro lado, preocupa el poco aumento de sólo un 5% de los hombres afiliados a la Seguridad Social que trabajan en el sector de la hostelería puesto que han sido el colectivo que más ha comenzado a trabajar en los últimos años en este sector. Los datos se recogen a partir del año 2016.

**Tabla 25. Evolución de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en la economía española y de la hostelería (números absolutos).**

		2016	2019	Var. 16-19
Afiliados a la seguridad social de extranjería	<b>TOTAL</b>	<b>1,698,685</b>	<b>2,104,260</b>	<b>24%</b>
	Mujeres	765,044	923,309	21%
	Hombres	933,632	1,180,936	26%
Afiliados de la Hostelería	<b>TOTAL</b>	<b>305,785.42</b>	<b>377,012</b>	<b>23%</b>
	Mujeres	150,119	187,531	25%
	Hombres	155,665	189,480	22%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2016 y Anuario de Estadísticas 2019.

Elaboración propia.

La evolución de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social según la economía española y de la hostelería aumentó de manera desproporcional con la misma estadística de las personas españolas. Según se puede observar en la tabla 25 en sólo 3 años las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social aumentaron en un 24%. En el sector de la hostelería se mantuvo constante en este alto incremento totalizando 23% entre los años 2016 2019. Los datos se recogen a partir del año 2016.

**Tabla 26. Evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en la economía asturiana y de la hostelería (números absolutos).**

		2009	2019	Var. 09-19
Afiliados a la seguridad social españolas	<b>TOTAL</b>	<b>386,854</b>	<b>365,374</b>	<b>-6%</b>
	<b>Mujeres</b>	-	-	-
	<b>Hombres</b>	-	-	-
Afiliados de la Hostelería	<b>TOTAL</b>	<b>29,796</b>	<b>33,361</b>	<b>11%</b>
	<b>Mujeres</b>	-	-	-
	<b>Hombres</b>	-	-	-

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales.

Elaboración propia.

La tabla 26 nos muestra una constancia entre los datos de crecimiento en la economía asturiana a comparar los con el crecimiento de la evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en la comunidad autónoma de Asturias. Tal y como se ha reflejado en la tabla 2, aunque el total de economía y población ocupada en Asturias se ha reducido, las personas trabajadoras en el sector de la hostelería y el sector de servicios ha crecido en la comunidad. Siguiendo este patrón la tabla 26 evidencia un incremento de las personas afiliadas a la Seguridad Social que trabajan en el sector de servicios de un 11% en comparación con la reducción de las personas afiliadas a la Seguridad Social en el total de la comunidad asturiana donde se redujo en un 6% entre los 10 años del periodo que comprende del 2009 al 2019. La hostelería se recoge en el sector de servicios. No se segregan los datos por sexo.

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

**Tabla 27. Evolución de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en la economía y de la hostelería asturiana (números absolutos).**

		2009	2019	Var. 09-19
Afiliados a la seguridad social de extranjería	<b>TOTAL</b>	<b>15,661</b>	<b>14,411</b>	<b>-8%</b>
	<b>Mujeres</b>	-	-	-
	<b>Hombres</b>	-	-	-
Afiliados de la Hostelería	<b>TOTAL</b>	<b>3,237</b>	<b>3,428</b>	<b>6%</b>
	<b>Mujeres</b>	-	-	-
	<b>Hombres</b>	-	-	-

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales.

Elaboración propia.

Según se puede observar en la tabla 27 la evolución de las personas extranjeras en la economía asturiana afiliadas a la Seguridad Social se redujo en un 8% en el periodo de la década del 2009 al 2019. De esta manera este dato sigue la constante de la reducción de las personas trabajadoras ocupadas y asalariadas en la economía asturiana en este periodo. En el caso de las personas afiliadas a la Seguridad Social que trabajan en la hostelería aumentó en un 6% en el mismo periodo lo que supone una diferencia de más 14 puntos porcentuales en relación con la media comunitaria. No se recogen los datos segregados por sexo.

**Tabla 28. Personas beneficiarias de prestaciones media anual en 2019, en la hostelería española, por tipo de prestación y sexo.**

	Total	Nivel Contributivo	Nivel Asistencial	Renta Activa de Inserción	Programa de Activación para el empleo
<b>TOTAL</b> Hostelería (% con relación al total nacional)	<b>226,461</b> (12,9%)	<b>128,340</b> (15,9%)	<b>95,379</b> (11,8%)	<b>2,730</b> (1,9%)	<b>12</b> (9%)
Mujeres (% con relación al total de mujeres a nivel nacional)	<b>145,160</b> (15,4%)	<b>77,406</b> (18,6%)	<b>65,723</b> (14,9%)	<b>2,022</b> (2,3%)	<b>9</b> (12%)
Hombres (% con relación al total de mujeres a nivel nacional)	<b>81,301</b> (10%)	<b>50,934</b> (13%)	<b>29,656</b> (8,1%)	<b>708</b> (1,3%)	<b>3</b> (5,3%)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Anuario de Estadísticas 2019. Elaboración propia.

Si nos fijamos en la tabla 28 podemos observar que las mujeres de la hostelería española a nivel nacional representan mucho más a las personas beneficiarias de prestaciones de desempleo por el tipo de prestación del nivel contributivo. Mientras que el total de personas en la hostelería representan poco menos del 13% del total de personas beneficiarios en la economía española, ese mismo dato se eleva hasta en casi 19% para el colectivo de mujeres que reciben la prestación por el nivel contributivo dejando atrás el 13% del colectivo de hombres. Los datos no se recogen a nivel de comunidad autónoma. No se identifican los datos por nacionalidad de personas y sector económico.

#### IV. CONCLUSIONES

1. El término de precariedad laboral se ha confundido para referirse a conceptos afines como vulnerabilidad, exclusión, informalidad, pobreza y trabajos atípicos. La precariedad laboral es pobre en una definición precisa y varía su connotación dependiendo del contexto en el que se aborde. Los debates que giran en torno a este concepto están determinados por el contexto, ámbito, la intensidad y los términos que se utilicen.

La principal definición conceptual de la precariedad laboral es la que establece su carácter multidimensional y que determina los diferentes niveles graduales de los trabajos precarios por mayor o menor presencia de sus cuatro dimensiones: temporal, organizacional, económica y social.

2. En España, el análisis de la precariedad laboral se ha centrado en torno al alto nivel de contratación temporal. Las modificaciones a la legislación laboral y al Estatuto de los Trabajadores han centrado la mayoría de los esfuerzos en reducir los altos niveles de paro y desempleo a través de modificaciones en los tipos de contratos de empleo con el objetivo de incentivar la contratación por parte de las empresas permitiéndoles una alta tasa de contratos temporales.

Se ha dejado de lado las distintas dimensiones de la precariedad laboral en el estudio de las condiciones laborales en el sector de la hostelería a nivel nacional y en la comunidad de Asturias. Al examinar los convenios colectivos podemos observar que estos concentran sus esfuerzos en las dimensiones económicas y de temporalidad, dejando de lado las partes organizacionales y sociales de la precariedad laboral.

3. La última negociación del convenio colectivo del sector de la hostelería en la Comunidad de Asturias fue en el año 2011. Desde entonces se ha modificado de manera sustancial la legislación laboral a través de cambios en el Estatuto de los trabajadores y con las reformas laborales. El convenio colectivo, aunque preserva su vigencia gracias a la determinación del Tribunal Supremo, ha quedado atrasado en los aspectos que conciernen a las dimensiones sociales y organizacionales de la precariedad laboral y en lo que respecta a la dimensión económica no es capaz de ajustar sus tablas salariales a los cambios económicos del país.

4. Según hemos podido observar en las estadísticas en el periodo de 10 años entre 2009 y 2019 existe un aumento entre las personas que se identifican como hombre trabajando en el sector de la hostelería tanto a nivel nacional como en la Comunidad de Asturias. Ese aumento de hombres trabajadores superior al del colectivo de mujeres no supone necesariamente una equiparación de género en la media de ingresos anual. Tanto en España como en Asturias persiste una brecha salarial que perjudica más a las mujeres que realizan el mismo trabajo que los hombres. En el caso de Asturias la brecha salarial en el sector de la hostelería por género aumentó en un 30% entre 2009 y 2019.
5. La brecha salarial no es el único problema de género en el sector de la hostelería. En función de la dimensión social de la precariedad laboral las mujeres están cada vez menos afiliadas a la Seguridad Social en comparación con el aumento de los hombres y son las que más enfermedades profesionales y accidentes laborales pueden sufrir. El colectivo de mujeres está mucho más expuesto al trato con personas ajenas a la empresa que los hombres.
6. Existe un desequilibrio entre la información estadística a nivel de comunidad autónoma y la información nacional. Mientras que a nivel de España se observan datos estadísticos concretos y segregados por género, nacionalidad y/o edad, a nivel comunitario se suelen aglomerar los datos por el sector económico. Hemos visto que la precariedad laboral se presenta de manera particular en los diferentes subsectores en la medida en que cada uno de ellos, y en este caso el subsector de la hostelería, se rigen por medio de convenios colectivos específicos que brindan circunstancias diferenciadas sobre la expresión del grado de precariedad laboral.
7. La negociación colectiva, en el caso de la hostelería asturiana, se ha concentrado en dos principales dimensiones de la precariedad laboral: la dimensión temporal y la dimensión económica. Estas dimensiones representan grandes desafíos para este subsector al tratarse de una rama de actividad que representa el menor ingreso medio anual, tanto a nivel nacional como a nivel de comunidad, y uno de los sectores con mayor nivel de contratación temporal y parcial a raíz de los cambios en la legislación laboral. La concentración de los esfuerzos para limitar la alta tasa de contratación determinada o temporal y aumentar las tasas salariales y las bajas por enfermedades

PRECARIEDAD LABORAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

o accidentes han dejado de un lado otros aspectos que inciden la precariedad laboral en la hostelería como la conciliación familiar y el descanso jornal. La hostelería representa al sector que con mayor rapidez ha reducido su presencia de representación sindical y su capacidad en la negociación colectiva lo que aumenta la precariedad laboral en su dimensión organizacional.

8. La hostelería es uno de los sectores más feminizados y en los que trabaja una alta tasa de población extranjera en comparación con el resto de las ramas de actividad. Por otro lado, los grupos de edad más altos y bajos representan los grupos con mayor crecimiento de trabajadores en este sector en los últimos 10 años. Hablamos de diferentes colectividades que ya de por sí se encuentran en alto riesgo de desprotección y alto nivel de la vulnerabilidad para sumarse a un sector de la actividad con bajos salarios, un bajo poder de negociación, altos niveles de exposición a enfermedades y accidentes laborales y, sobre todo, altas tasas de contratación temporal y parcial.
9. La baja tasa de formación reduce las probabilidades de la generación de un sentimiento del hostelero que permita a las personas trabajadoras del sector a generar identidad y con la industria que repercuta en un mayor compromiso sindical y de mejoramiento de las condiciones laborales. La baja participación y poder de negociación permite a las empresas mantener el a la actividad de la hostelería como la menos remunerada a nivel nacional y comunitario lo que dificulta la posibilidad para su fuerza de trabajo conseguir créditos y préstamos para poder lograr la independencia económica y la obtención de sus objetivos en la vida.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Agustín Salvia y Silvana Tissera (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del '90. *Ecuador Debate. Los mundos de la familia*, (56) 109-126.
2. Albarracín, D., & Meseguer, P. (2006). *Inmigración, relación salarial y hostelería*.
3. Álvarez Cuesta, H. (2008). *La precariedad laboral: análisis y propuestas de solución*. Bomarzo, Albacete
4. Belmonte, S (2015). *Impacto de las reformas laborales sobre las relaciones y el mercado de trabajo durante la crisis económica en los principales países de la eurozona*. Alicante, Facultad de derecho-Universidad de Alicante.
5. Bilbao, J. P., & Cuixart, C. N. (1998). NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*.
6. Cano, E. C. (2007). *La extensión de la precariedad laboral como norma social*. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, (29), 117-138.
7. ESOPE (2005). *Precairous Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies*. Informe final. Bruselas: European Commission.
8. Galarneau, D. (2005). *Earnings of temporary versus permanent employees*. *Growth*, 2003. Pág. 7-8.
9. Gálvez Muñoz, L., & Rodríguez Modroño, P. (2013). *La desigualdad de género en las crisis económicas*.
10. Gómez, S., Contreras, I., y Gracia, L. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Documento de investigación de Cátedra Seat de Relaciones Laborales, IESE Business School.
11. Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica*. *Revista mexicana de sociología*, 74(2)
12. Horbath Corredor, Jorge Enrique (1999). "La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992". *Papeles de Población* (julio-septiembre): 57-100.
13. International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. pág. 117.

14. Investigación financiada por la Unión Europea (2001-2005), con participación de diversas instituciones, bajo la coordinación de la Universidad Pública de Navarra en Pamplona y el Icas Institute de Barcelona, y difundida por la Comisión Europea de Investigación con las siglas ESOPE.
15. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
16. López, M. C. P. (2003). Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos. In *El modelo social en la Constitución española de 1978* (pp. 229-248). Subdirección General de Publicaciones.
17. Marrero Rodríguez, J. Rosa, & Rodríguez González, Pablo, & Ramos-Henríquez, José Manuel (2016). LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO. Un análisis a partir de las ofertas de empleo. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(2),143-163. [fecha de Consulta 20 de mayo de 2021]. ISSN: 0327-5841. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180744490003>
18. Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea, P. J. R., & Ramírez, N. V. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social: revista de investigación social*, (26), 159-182.
19. Navarro Laparra, M. (2005). Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies (ESOP). Bruselas: European Commission. HPSE-CT2001-00075.
20. Ojeda Avilés, A., & Gorelli Hernández, J. (2006). Los contratos de trabajo temporales, Madrid (Iustel), pág. 17.
21. Polavieja, J. (2006). ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 113(1), pág. 77-108.
22. Quintana, V. M., & Martínez-Gayo, G. (2019). Empoderamiento y desigualdad en el trabajo turístico femenino. Una perspectiva comparada. *Papers de Turisme*, (62), 46-66.
23. Resolución de 26 de enero de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el sector de la Hostelería y

- Similares del Principado de Asturias en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo. Artículo 5.
24. Rodgers, Gerry, y Janine Rodgers, eds. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Génova: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels/International Labour Organization.
  25. Rodríguez, M. A. D., & Serrano, C. G. (2015). Desigualdad salarial y empleo de bajos salarios en los países desarrollados. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (87), 60-87.
  26. Sánchez, M. D. L. Á. H., Sánchez, R. V., & Cervantes, G. R. (2016). Turismo y empleo de calidad ¿Una relación posible? En S.M. Arnaiz Burne y C. Gauna Ruiz de Leon, *Los retos del turismo*, 167-183. México, Universidad de Guadalajara.
  27. STS 3906/2016
  28. Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116.
  29. Valero-Oteo, I. (2019). La transformación del trabajo en España desde los años setenta hasta hoy: una mirada generacional. *Studia Politicæ*, (47), 45-70.